

www.humak.fi

Opinnäytetyö

Vertaisuus vapaaehtoisuuden voimavarana

Työkaluja vapaaehtoistoiminnan johtamiseen

Anu Hämäläinen

Yhteisöpedagogi YAMK
(90 op)

Arvioitavaksi jättämisaika
(4/2019)



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Yhteisöpedagogi YAMK

Tekijät: Anu Hämäläinen

Opinnäytetyön nimi: Vertaisuus vapaaehtoisuuden voimavarana. Työkaluja vapaaehtoistoiminnan johtamiseen.

Sivumäärä: 73 ja 13 liitesivua

Työn ohjaaja: Hanna Laitinen

Työn tilaaja: Pohjois-Savon Syöpäyhdistys ry

Työn tilaaja on Pohjois-Savon Syöpäyhdistys. Tämän kehittämistyön tavoitteena oli löytää vastaus siihen, mitä tukea paikallisosastot tarvitsevat Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen toiminta-alueella. Kehittämistyön tuloksia voidaan hyödyntää koko maassa Syöpäjärjestöjen toiminta-alueella, koska Suomen Syöpäjärjestöt ry kokee, että vapaaehtoistoiminnan kehittämiseksi on tarvetta koko organisaatiossa. Syöpäjärjestöissä koetaan tarpeelliseksi kehittää myös vapaaehtoistyön johtamista.

Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen paikallisosastojen toiminta nojautuu aktiivitoimijoiden sitoutumiseen. Toiminnan haasteena ovat uusien nuorten ja aktiivisten toimijoiden löytäminen sekä vapaaehtoistoiminnassa tapahtunut sitoutumisen muutos. Nykyisin vapaaehtoistoimintaan ei sitouduta niin pitkäjänteisesti kuin aiemmin, sitoutuminen on lyhytkestoista ja jopa kertaluontoista. Haasteena koetaan myös joiltain osin se, että syövästä puhuminen on tabu eikä siitä puhumista pidetä hyväksyttävänä. Paikallisyhdistykset kaipaavat tukea nuorten ja aktiivisten jäsenten rekrytointiin ja toivovat toiminnallista tukea syöpätietoisuuden lisäämisessä luentojen avulla, luentojen järjestämisessä sekä luentojen sisältöjen luomisessa. Vertaisuus on merkittävä osa yhteisöä ja paikallisosastot tarvitsevat tukea tiedottamisessa sekä maakunnissa toimivien kerhojen uusien toimintamallien löytämisessä.

Laadukkaan vapaaehtoistoiminnan takaa hyvä johtaminen. Hyvä johtaja huolehtii soutuveneensä suunnasta ja ottaa vastuun soutuajien jaksamisesta. Vapaaehtoistoiminnan johtajuudessa tarvitaan ihmisten ja asioiden johtamista. Ihmisten johtaminen vaatii hyviä sosiaalisia taitoja sekä kykyä innostaa ja motivoida yhteisön jäseniä. Toiminnan arviointi on tärkeä osa johtajuuden prosessia. Kehittämistyöni viitekehyksenä on johtajuus. Työssäni annan työkaluja vapaaehtoistoiminnan johtamiseen ja toimintatavan, jolla voidaan mahdollistaa uusien jäsenien mukaantulo paikallisosastojen toimintaan. Toimintatapa on kahvilatoimintaa. Lisäksi kehittämistyössäni on luotu kyselylomake, jonka organisaatiot voivat ottaa käyttöönsä arvioinnin ja toiminnan seurannan mittarina.

Kehittämistyössä on käytetty kolmea aineistoa: kyselytutkimus, teemahaastattelu ja ideariihä.

Asiasanat: Vapaaehtoistoiminta, johtaminen, vertaistuki.

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
Name of the Degree Programme

Author: Anu Hämäläinen
Title: Peer-to-peer volunteering. Tools for volunteering management
Number of Pages: 73 and 13 attachment pages
Supervisor: Hanna Laitinen
Subscriber: Pohjois-Savon Syöpäyhdistys ry

This thesis was done as an assignment for the Cancer Society of North Savonia. Main goal of this thesis was to find out that what kind of support Cancer Society of North Savonia's local departments need. The results of this development work can be utilized everywhere in Finland where Cancer Societies operate, because the Finnish Cancer Association feels that there is a need to improve the management of voluntary activity in whole organization.

North Savonia's Cancer Society's operations are based on voluntary active and their commitment in the local departments. Challenge has been to find young and new voluntary active and there has also been a change in the commitment in the voluntary active in North Savonia's Cancer Society's area. One of the challenges to some extent is that talking about cancer is still considered as a taboo and it is not considered acceptable to discuss about it. Local departments would like to have support to recruit new and young members. They would also like to get functional support in organizing lectures to spread the cancer awareness and creating content to these lectures. Peer support is a significant part of this community and local departments need support in publicity and finding new procedures on how to organize their regional clubs.

Good management is essential for high quality voluntary activity. A good management takes care of the direction of his or hers rowing boat and takes also responsibility on the rowers' strennghts. Voluntary activity's management requires people leadership skills and the ability to manage issues. Managing people requires good social skills and the ability to inspire and motivate the members of the community. Evaluation of activities is an important part of the management process. Management is the foundation for this thesis' theoretical part. In this thesis I will give tools to manage voluntary activity and practices, which enable new members to join the local departments' activities. This thesis includes also a readymade questionnaire, which organizations can take into use to monitor and evaluate their activities.

In this thesis I have utilized questionnaire survey, theme interview and brainstorming.

Keywords: Voluntary activity, managment, peer support.

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1 JOHDANTO	6
1.2 Pohjois-Savon Syöpäyhdistys järjestönä	10
1.3 Yhdistyksen toiminnan arvioinnin merkitys	13
2 VAPAAEHTOISTOIMINTA, SEN JOHTAMINEN JA VERTAISTUKI	15
2.1 Vapaaehtoistoiminta ja vertaistuki.....	15
2.2 Vapaaehtoistoiminnan johtaminen.....	17
2.3 Onnistuneen johtajuuden työkalut	20
3 KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTUS	26
3.1 Kyselylomake ja sen työstäminen.....	27
3.2 Saatekirje	30
3.3 Aineiston kerääminen haastattelemalla.....	32
3.4 Ideariihi	34
3.5 Kehittämistyön luotettavuus	35
4 KEHITTÄMISTYÖN TULOKSET	36
4.1 Aineiston analysointi ja käsittely.....	37
4.2 Kyselylomakkeen tulokset.....	41
4.3 Teemahaastattelun tulokset	48
4.4 Ideariihen tulokset	55
5 JOHTOPÄÄTÖKSET	56
5.1 Johtajuus, vertaisuus, luennot ja tiedottaminen.....	59

5.2 Ohjaaminen, rekrytointi, läsnäolo ja talous.....	63
6 POHDINTA OMASTA OPPIMISESTA.....	66
6.2 Kyselylomakkeen käyttäminen tulevaisuudessa.....	67
6.3 Tulevaisuuden kehittämisideat	69
LÄHTEET	71
LIITTEET	2

1 JOHDANTO

Tämän kehittämistyön tarkoituksena on kehittää Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen toimintaa sen toiminta-alueella. Tämä kehittämistyö antaa työkalun arviointiin ja seurantaan ja sen viitekehyksenä on johtajuus.

Kehittämistyön työstämisen edetessä johtajuuden rinnalle nousi vertaisuus, sillä vapaaehtoistoiminnan johtajan avulla vertaistapaamiset mahdollistuvat. Tämän kehittämistyön tuloksena syntyi johtajuuden työkalulaatikko. Työkalulaatikossa ovat elementit, joita tarvitaan yhteisölliseen johtamiseen. Johtajuuden työkalulaatikosta jokainen yhteisöpedagogi voi ammentaa niitä itselleen ja etsiä itselleen työkalulaatikosta itselleen sopivia osia kehittyäkseen hyväksi johtajaksi. Näitä työkalunlaatikon osia ottaessaan käyttöön laajennamme yhteisöpedagogin ammattialan osaamista. Vertaisuuden ja johtajuuden lisäksi työssä nousi esiin se, että paikallisosastot kaipaavat tukeaa uusien vapaaehtoisten rekrytointiin. Kehittämistyössä on käytetty kyselylomaketta, joka auttaa yhdistyksiä kehittämään omaa toimintaansa. Johtajuuden työkalulaatikon avulla vapaaehtoistoiminnan johtaja voi luoda hyvät toiminnan olosuhteet vapaaehtoistoiminnalle. Kyselylomakkeen avulla yhdistykset voivat seurata ja kehittää vapaaehtoistoimintaa.

Ensimmäisessä luvussa kerrotaan kehittämistyön tilaajasta ja työn lähtökohdista sekä arvioinnin merkityksestä yhdistystoiminnassa. Lisäksi ensimmäisestä luvusta löytyvät tämän kehittämistyön tavoitteet ja tutkimuskysymykset. Kehittämistyön toinen luku sisältää tietoperustaa vapaaehtoistyön johtamisesta ja vertaisuudesta. Siitä löytyvät myös yhteisölliseen johtamiseen tarvittavat työkalut, joilla johtaja voi luotsata vapaaehtoistoimijat hyvään ja mielekkääseen vapaaehtoistoimintaan. Kolmas luku kuvaa kehittämistyön toteutuksen etenemistä. Kehittämistyön neljännessä luvussa käydään läpi kehittämistyön tulokset, ja viidennessä esitetään johtopäätökset. Kuudes luku sisältää pohdinnan kehittämistyön toteuttamisesta, tulosten hyödyntämisestä sekä mahdollisista jatkotutkimusaiheista.

1.1 Kehittämistyön taustaa, tavoite ja tutkimuskysymykset

Lähtökohta työn tekemiselle oli se, että Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen hallitus halusi selvittää, miten yhdistys voisi parantaa palveluaan jäsenlähtoisemmäksi. Hallitus oli tunnistanut, että yhdistyksen toimintoja tulisi kehittää (Seppänen-Järvelä & Vataja 2009, 13). Kehittämistyön tarkoituksena oli selvittää, mitä tukea Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen paikallisosastot tarvitsevat toimintojensa ja kerhojensa tukemiseksi ja mitä kehittämistarpeita niillä on. Lisäksi selvitän, miten Pohjois-Savon Syöpäyhdistys tällä hetkellä palvelee jäsenistöään ja miten yhdistys voisi tulevaisuudessa tuottaa tasavertaista palvelua paikallisosastoille sekä miten paikallisosastot kokevat kaksi kertaa vuodessa järjestettävät yhteiset tapaamiset. Kehittämistyössä selvitän, miten vapaaehtoiset itse näkevät roolinsa vapaaehtoistyössään. Selvitän myös, miten paikallisosastot arvioivat Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen palkatun henkilöstön toiminnan. Organisaation pysyvin kilpailuetu on jatkuvan uudistumisen halu, innovointi ja kehittäminen (Santalainen 2017, 219).

Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen hallitus haluaa toteuttaa yhdenvertaisuutta, joka on yhdistysoikeudellinen periaate eli että kuunnellaan jokaisen jäsenen ääntä. Yhdistyksen jäsenistö on merkittävässä roolissa yhdistyksessä ja jäsenistön olemassaolo on elinehto yhdistyksen toiminnalle. Jäsenistö valitsee yhdistyksen hallituksen. Hallituksen tehtävänä on huolehtia, että yhdistyksen toiminta on avointa, aktiivista ja ajantasaista. Tämä luo luottamuksen ja mahdollistaa avoimen vuoropuhelun yhdistyksen toimintaan. (Pahtala & Hakkarainen 2011, 9, 35.)

Kehittämistyöni on Pohjois-Savon Syöpäyhdistys tilaama, joten se on tehty vastaamaan yhdistyksen tarpeisiin. Tavoitteet on rajattu ja tulokset ovat kohtuullisen ajan kuluttua hyödynnettävissä. Selkeän tilauksen vuoksi pystyin määrittelemään kehittämistyölle kontekstin. Se liittyy Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen toimintaympäristöön ja yhdistyksen tarpeeseen kehittää palvelujaan jäsenlähtoisemmiksi. (Anttila 2007, 84-90.) Kehittämistyö tehtiin sekä määrällisenä eli kvantitatiivisena että laadullisena

eli kvalitatiivisena tutkimuksena. Aineisto saatiin kyselytutkimuksen, teemahaastatteluiden ja ideariihen avulla.

Kehittämistyöni kyselylomakkeessa on kysymyspatteristo, josta on mahdollista luoda arvioinnin ja seurannan mittari, joka vie Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen toimintoja eteenpäin. Kyselylomakkeessa kerätään tietoa ja hyödynnetään kerättyä tietoa tässä ja nyt. (Anttila 2007, 83.) Jotta organisaatio voi menestyä, on sen uudistuttava ja luotava uusia toimintoja. Uudistumisen mahdollistaa aktiivinen kyseleminen, kyseenalaistaminen, havainnointi, verkostoituminen ja kokeilu. Tämän hankitun tiedon avulla voidaan tiedostaa uusia mahdollisuuksia. (Santalainen 2017, 49.)

Lyhytkestoiset hankkeet ja kehittämiset uuvuttavat työntekijöitä ja nakertavat resursseja perustehtävän hoitamisesta. Toistamalla kyselyn uudelleen muutaman vuoden päästä yhdistyksen on mahdollista saada tietoa toimintojensa ja palvelujensa kehittymistä. Saman kyselyn systemaattinen, pitkäaikainen käyttö on perusteltua, jotta voidaan seurata muutoksia. (Huotilainen & Saarikivi 2018, 91.) Kyselylomake voidaan ankkuroida Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen arjen työhön. Olen pyrkinyt laatimaan kyselylomakkeen siten, että se voidaan uusia muutaman vuoden päästä. Siitä saatavan tiedon perusteella yhdistyksen on mahdollista tehdä muutoksia toiminnassaan.

Muutos on keino kehittää ja uudistaa palveluja. Osaamisen kehittäminen perustuu tarpeiden kartoittamiseen ja analysointiin. Onnistuneeseen muutokseen tarvitaan taitava johtaja. Kun kehittämisosaaminen on korkealla, kehittämisprojektin johtaminen on korkealla tasolla. (Paasivaara, Suhonen & Virtanen 2013, 7-14.) Arjen työssä kehittämiselle on vaikea löytää aikaa. Kun kehittämiselle annetaan aikaa, se vaikuttaa myös työyhteisön hyvinvointiin. Selkeä johtaminen ja töiden järjestely mahdollistavat kehittämisen työyhteisöissä. (Seppänen-Järvelä & Vataja 2009, 18.) Hyvä johtaminen on myös hyvää ihmisyyttä, ja se saa ihmiset kukoistamaan (Antola & Pohjola 2006, 45).

Lisäksi Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen työntekijöille oli tullut palautetta jäsenistöltä, että he tarvitsevat tukea toimintoihinsa (Kolehmainen, Kärki & Nissinen 2017). Vapaaehtoistoiminnan merkitys järjestöille on hyvin suuri. Voidaan jopa ajatella, että se on järjestötoiminnan ehto saada järjestö elinvoimaiseksi. Vastaavasti vapaaehtoiset kokevat saavansa toiminnastaan arvostusta ja kiitosta. Vapaaehtoistoiminta antaa toimijalle mahdollisuuden oppia uutta ja saada itselleen mielekäs sosiaalinen verkosto, jossa voi tuottaa toisille hyvää elämää.

Kehittämistyön tarkoituksena on tuottaa tietoa siitä, mitä tukea paikallisosastoissa toimivat vapaaehtoiset tarvitsevat Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen toiminta-alueella. Idea kehittämistyön tekemiseen tuli aloittaessani työt Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksessä syksyllä 2017. Huomasin, kuinka laaja vapaaehtoistoimijoiden joukko yhdistyksellä oli, mutta toimijajoukolle ei ollut nimetty organisoijaa, joka johtaa paikallisosaston vapaaehtoistoimijoita. Ymmärsin myös, että Suomen Syöpäjärjestöllä on halua ja tarvetta kehittää valtakunnallisesti vapaaehtoistoimintaa omassa organisaatiossaan. Työtehtäväni Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksessä oli saattohoidon vapaaehtoisten koordinointi, joten työkonteksti ei liittynyt paikallisosastojen toimintaan.

Viitekehyksenä työssä on johtajuus. Pohdin johtajuuden onnistumiseen tarvittavia työkaluja. Aineistoa käsitellessäni nousi esiin vertaistuki, joka koettiin merkitykselliseksi. Jotta vertaistapaamiset mahdollistuisivat, vapaaehtoiset tarvitsevat tapaamisten järjestämiseen koordinoijan, johtajan. Käytän kehittämistyössäni sanaa johtaja, tarkoittaen sillä koordinoijaa, fasilitoijaa ja valmentajaa.

Kehittämistyön tavoite on parantaa Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen palvelua paikallisosastojen vapaaehtoistoimijoiden lähtökohdista sekä selvittää, millaista tukea paikallisosastot tarvitsevat, jotta heidän toimintansa maakunnissa olisi mahdollista. Kehittämistyön tavoitteena on selvittää, millainen merkitys on paikallisosastojen yhteisillä tapaamisilla. Kehittämistyön tulosten perusteella on tarkoitus parantaa Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen palvelua niin, että se on jokaisen paikallisyhdistyksen saavutettavissa yhdenvertaisesti.

Tarkoituksena on saada perustietoa siitä, miten Pohjois-Savon Syöpäyhdistys voisi tukea paikallisosastoja toimimaan niin, että heidän tekemä vapaaehtoistoiminta olisi heille mielekästä. Kehittämistyön aineisto antaa perustietoa, yhteydenpidon toimivuudesta paikallisosastojen ja Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen välillä. Paikallisosastot arvioivat sekä omaa toimintaansa että Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen henkilöstöä. Kyselyssä saatavilla perustiedoilla luodaan pohja Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen kehittämiseksi palvelemaan paikallisosastojen toimintoja.

1.2 Pohjois-Savon Syöpäyhdistys järjestönä

Kehittämistyöni tilaaja on Kuopiossa toimiva Pohjois-Savon Syöpäyhdistys ry, joka on perustettu vuonna 1959. Yhdistyksen ydintehtävät ovat syövän ennaltaehkäisemistä ja varhaistoteamista edistävä terveysneuvonta. Lisäksi yhdistyksessä on tarjolla neuvonta-, ohjaus- ja kuntoutumispalveluja syöpään sairastuneille ja heidän läheisilleen ja se tukee syöpätutkimusta. (Pohjois-Savon Syöpäyhdistys 2018.) Pohjois-Savon Syöpäyhdistys asettuu organisaatiokaaviossa (kuvio 1.) emojärjestönsä Suomen Syöpäyhdistys ry:n alle ja on Syöpäjärjestöjen alueellinen yhdistys Pohjois-Savossa.

Syöpäjärjestöt



Kuvio 1. Suomen Syöpäyhdistyksen syöpäjärjestöjen organisaatiokaavio. (Syöpäjärjestöt 2018).

Jokaisella alueellisella yhdistyksellä on paikallisosastoja. Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksellä on kaksikymmentä paikallisosastoa ja kehittämistyöni kohdistuu näihin kahteenkymmeneen paikallisosastoon. Nämä paikallisosastot ovat Iisalmi, Juankoski, Kaavi, Keitele, Kiuruvesi, Kuopio, Lapinlahti, Leppävirta, Nilsiä, Pielavesi, Rautavaara, Siilinjärvi-Maaninka, Sonkajärvi, Suonenjoki-Rautalampi, Tuusniemi, Varkaus, Varpaisjärvi, Vehmersalmi, Vesanto ja Vieremä.

Suomen Syöpäyhdistys on yksi Suomen suurimmista potilas- ja kansanterveysjärjestöistä ja se on valtakunnallinen asiantuntijajärjestö. Järjestö toteaa sivuillaan, että sen työ on yhteiskunnallisesti vaikuttavaa ja asiantuntevaa. Syöpäjärjestöille on laadittu yhteinen strategia, jonka tavoitteena on turvata ”Hyvä elämä ilman syöpää ja syövästä huolimatta”. Suomen Syöpäyhdistykseen kuuluu 12 alueellista syöpäyhdistystä. (Syöpäjärjestöt 2018.)

Suomen Syöpäyhdistykseen kuuluu kahdentoista alueellisen yhdistyksen lisäksi kuusi valtakunnallista potilasjärjestöä. Nämä jäsenjärjestöt ovat Suomen Syöpäyhdistyksen itsenäisiä toimijoita, jotka noudattavat yhteisesti sovittuja arvoja ja toimintaperiaatteita. Suomen Syöpäyhdistys toteaa nettisivuillaan, että se on osaava ja vahva toimija ja sen toiminta-ajatuksena on syövän voittaminen. Jokaista syöpään sairastunutta ja heidän läheistään tuetaan toipumaan ja elämään rikas elämä sairaudesta tai sen jättämisestä jäljistä huolimatta. (Syöpäjärjestöt 2018.)

Suomen Syöpäyhdistyksen alueelliset yhdistykset kattavat koko Suomen. Yhdistysten toiminta on muotoutunut jokaisen alueellisten erityispiirteiden ja tarpeiden mukaan. Alueellisilla yhdistyksillä on paikallisosastoja ja kerhoja, jotka vastaavat paikallisesta toiminnasta. Alueellisten syöpäyhdistysten ja valtakunnallisten potilasjärjestöjen toimintaa ovat syöpään sairastuneiden ja heidän läheistensä neuvonta, vertaistuen järjestäminen, kuntoutus- ja sopeutumisvalmennuskurssit sekä virkistystoiminta. Näitä toimintoja ohjaavat palkattu henkilöstö ja suuri vapaaehtoistoimijoiden joukko. (Syöpäjärjestöt 2018). Paikallisosastoissa toimivat vapaaehtoiset järjestävät toiminnan ja

keräävät varat itse omalla paikkakunnalla. Näin ollen toiminta on juuri sen paikkakunnan näköistä.

Alueellisten yhdistysten ja potilasjärjestöjen toimintaa johtavat toiminnanjohtajat tai toimitusjohtajat. Vapaaehtoiset ovat paikallisosastojen keskeinen voimavara. Vapaaehtoistoiminnan kehittämiseksi on tarvetta Suomen Syöpäyhdistyksessä valtakunnallisesti, jotta voidaan tavoittaa tasapuolisesti mahdollisimman monta syöpään sairastunutta ja heidän läheistään eri puolella Suomea ja sairauden eri vaiheissa. Vapaaehtoisten avulla alueelliset syöpäyhdistykset voivat tavoittaa huomattavasti suuremman määrän tuettavia kuin mihin yhdistysten palkatut työntekijät yksin pystyisivät. Toiminnan kehittämisessä keskeistä on uusien vapaaehtoistoimintamuotojen mallintaminen ja kehittäminen. Toiminnan kehittämisessä on tarpeen kehittää vapaaehtoistoiminnan johtamista sekä tiedottamista ja toiminnan markkinointia. (Syöpäjärjestöt 2018.)

Tämä kehittämistyö on alueellisen paikallisosastojen vapaaehtoistoimintaan liittyvä kehittämistyö, ja kohdentuu Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen kahteenkymmeneen paikallisosastoon. Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen toiminta-alueella oli 4112 jäsentä vuonna 2017. Jäsenmäärä paikallisosastoilla vaihtelee suuresti paikkakunnan koon ja aktiivisten toimijoiden mukaan. Pienimmillään paikallisosaston jäsenmäärä on 45 jäsentä, kun se suurimmillaan on liki 1500 jäsentä. Vapaaehtoistoiminta on alkanut Pohjois-Savon syöpäyhdistyksen toiminta-alueella 20–40 vuotta sitten. Vapaaehtoiset ovat vanhentuneet, eivätkä jaksa enää pyörittää toimintaa.

Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksellä on oma paikallisosastojen toimitusjärjestelmä. Siinä määritellään, että paikallisosastot ovat Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen alainen osasto. Toimitusjärjestelmässä määritellään paikallisosaston tavoitteet ja johtokunnan tehtävät. Paikallisosaston säännöissä johtokuntaan määrätään kuuluvaksi kuusi vapaaehtoista: puheenjohtaja, varapuheenjohtaja ja neljä jäsentä (Pohjois-Savon Syöpäyhdistys ry, 2018).

1.3 Yhdistyksen toiminnan arvioinnin merkitys

Toiminnan arvioinnin kautta järjestö pystyy saamaan työtään näkyväksi. Kun järjestö arvioi toimintojaan se saa tietoa toiminnastaan, ymmärtää jäsenistönsä ajatuksia ja tarpeita sekä saa näkyväksi vapaaehtoisten merkittävän roolin yhteiskunnan toimijana. Toimintansa tuntevien järjestöjen on helpompaa raportoida toimintaansa jäsenille ja rahoittajille. Palvelun arviointi edistää järjestön perustehtävän ja strategian toteutumista. Toiminnan arviointi auttaa järjestöjä toiminnan suunnittelussa, resurssoinnissa ja tulevaisuuden ennakkoinnissa. Järjestöjen palkatut toimijat ja vapaaehtoiset ovat asiantuntijoita omassa toiminnassaan. Heidän asiantuntemusta kannattaa hyödyntää, kun toimintaa halutaan kehittää. (Fields 2018.) Toimintoja arvioidessa on hyvä tunnistaa asiakaslähtöiset toimintatavat sekä asiakkaan nykyiset ja tulevat tarpeet (Lohivesi & Lindroos 2010, 62).

Järjestön panostaessa laatuun sen voidaan ajatella kuuntelevan kaikkia niitä, joita sen toiminta koskee. Järjestön kannattaa panostaa innostuneisiin ja asiantunteviin toimijoihin ja hyödyntää jokaisen henkilön vahvuudet. Näiden seikkojen huomioiminen tuo palveluun lisää laatua. Järjestöjen laatu näkyy jäsenten kokeman toiminnan ilona ja jäsenten pysymisenä järjestön toiminnassa. Jäsenten viihtyminen on tärkein laatukriteeri ja se luo yhteisöllisyyttä. Hyvä työyhteisön ilmapiiri luo positiivisia asiakaskokemuksia. (Fields 2018; Fischer & Vainio 2014, 110.) Yhdistyksen tulisi vastata jäsenten tarpeisiin ja toiveisiin. Hyvällä palvelulla jäsen saattaa tulla lukituksi yhdistyksen toimintaan. Palveluja kehittäessä palvelun tuottajien tulee asettua asiakkaan asemaan ja pyrkiä luomaan palvelujaan asiakkaan näkökulmasta. (Lohivesi & Lindroos 2010, 120-121.)

Järjestelmällinen kehittäminen ja arviointi ovat toimintatapoja, jolla etsitään uusia kehitysideoita järjestöjen arkeen ja muokataan järjestön palveluita. Järjestelmällinen kehittäminen sisältää muutostavoitteen, kohderyhmän ymmärryksen, ideoinnin, kokeilun ja toiminnan vakiinnuttamisen. Arvioinnin avulla järjestö osaa tehdä suunnan-

muutoksia ja korjauksia oikeaan aikaan. Toiminnan kehittäminen on jatkuvasti uusiutuva ja se on päättämätön kehä (vrt kuva 1). Suunnitelmista seuraa toiminta, jota arvioidaan. Tarvittaessa suunnataan toimintaa uudelleen ja ideoidaan uutta. (Häyrinen 2017.) Alla oleva kuva kuvaa hyvin sitä prosessia, johon Pohjois-Savon Syöpäyhdistys on lähtenyt eli kehittämään paikallisosastojen kanssa tehtävää työtä ja palveluja.



Kuvio 2. Toiminnan ja arvioinnin jatkuva kehä. (Häyrinen 2017).

Kehittämishankkeet etenevät sykleittäin. Syklin aikana saadaan työkokonaisuus suoritetuksi. Realistisessa evaluaatiossa tämä vaihe on käytännöllinen vaihe. (Anttila 2007, 95-96). Tässä kehittämistyössä käytännöllinen vaihe tarkoitti sitä, että lähetettiin kyselylomake ja vastaajat vastasivat kyselyyn. Kyselylomakkeen kysymyksiä ja sisältöä voidaan arvioida vuosien aikana sekä kyselyn suorittajan taholta että kyselyyn vastaajien taholta. Tästä muodostuu tulevalle kehittämistyölle toimintasykli.

Kehittämistyössä hyödynnetään erilaisia kehittämismenetelmiä. Menetelmien avulla yhteisöt saavat palautetta toiminnoistaan. Kehittämisen syklimäisyys tarkoittaa myös

sitä, että heittäytytään tapahtumien tilanne-ehtoisuuden varaan. Kehittämistyön edessä hyödynnetään tilanteita, yhteensattumia, asioita ja ihmisiä. Luovutaan myös etukäteen tehdystä suunnitelmasta. (Seppänen-Järvelä & Vataja 2009, 15-16.)

Kun kehittämistyö on päättymisvaiheessa, alkaa tulosten kokoaminen ja kehittämistyön kokonaisuuden arvioinnin aika. Tutkimuksella koottu aineisto analysoidaan ja reflektoidaan. Tulokset koostetaan asianosaisille ja pidetään kehittämistyön päätöstilaisuus. (Anttila 2007, 99.)

2 VAPAAEHTOISTOIMINTA, SEN JOHTAMINEN JA VERTAISTUKI

Tässä luvussa käsittelen vapaaehtoistoimintaa ja vertaistukea. Mitä johtajuudelta vaaditaan, jotta johtajuus on mahdollista onnistua vapaaehtoistoiminnassa. Esittelen johtajuuden viitekehystä syntyneen hyvään johtajuuteen tarvittavan työkalulaatikon. Käyn myös läpi kehittämistyön tavoitteet ja tutkimuskysymykset.

2.1 Vapaaehtoistoiminta ja vertaistuki

Vapaaehtoistoiminta on toimintaa, josta tekijä ei saa palkkaa ja jota yksilö tekee omasta halustaan. Vapaaehtoistoiminta on luottamuksellista, puolueetonta ja autettavan ehdoilla toimimista. (Kansalaisareena 2016.) Vapaaehtoistoiminta on palkitsevinta vapaaehtoistojalle itselleen, kun hän saa toimia omasta vapaasta halustaan ja edistää arvoja, joita pitää itselleen tärkeänä. Avunsaajan näkökulmasta sellainen vapaaehtoinen, joka toimii omasta halusta auttaa, on miellyttävämpi kokemus avunsaajalle kuin velvoitettu vapaaehtoinen. (Grönlund, Seppänen, & Pessi 2017, 219-220.)

Vapaaehtoistojat ovat motivoituneita toimijoita, koska hyvin usein yksilön toiminnassa on henkilökohtaisuutta, mikä on yksi kannustin vapaaehtoistoimintaan. Henkilökohtaiset voimavarat tuovat merkitystä toiminnalle, ja joskus henkilökohtaisuus tuo

toiminnassa esiin suurta intohimoa ja fanaattisuutta. (Heikkala 2012, 296-297.) Koska henkilökohtaisuus voi nostaa tunnekuohuja, asettaa toiminnan johtaminen omanlaisiaan haasteita. Johtajalla täytyy olla tunneälyä ja oivaltamisen kykyä.

Vapaaehtoistoiminnan johtajan ja vapaaehtoisen suhde ei ole samalla tavoin vahva kuin esimiehen ja alaisen. Järjestössä, jossa toimii ammattilaisia, vapaaehtoisen suhde ammattilaiseen muistuttaa mielestäni asiakassuhdetta niin, että vapaaehtoinen on asiakkaan asemassa. Johtajuuden kirjallisuutta lukiessani huomasin, että vapaaehtoistoiminnan johtajalla tulee olla kykyä soveltaa kirjallista tietoa käytäntöön ja järjestömaailmaan sopivaksi.

Vertaistuki vakiintui 1990-luvun puolivälissä ja siitä on tullut yksi tärkeä toimintamuoto yhdistystoiminnassa. Vertaistukitoiminnassa samankaltaisen tilanteen läpikäynyt jakaa oman kokemuksensa vastaavanlaisen elämäntilanteen kokeneen ihmisen kanssa. Vertaisuuden tarkoituksena on ymmärtää, auttaa ja tukea toista ihmistä vastavuoroisella suhteella, jossa elämäntilannetta pohditaan yhdessä. Vertaistukitoiminta luo yhteisöllisyyttä ja se syntyy tavoitteellisen toiminnan kautta. (Hyväri 2005, 214-226.)

Vertaisryhmässä annettava tuki on vastavuoroista ja perustuu yksilön omaan henkilökohtaiseen kokemukseen. Vertaisten elämänarvot ovat samankaltaisia toistensa kanssa. Vertaisuudessa ymmärretään, että puhutaan samasta kokemusmaailmasta, ymmärretään toisia puhumalla samaa kieltä. Vertaistuen kautta kokemusten vaihto auttaa yksilöitä ongelmien ratkaisuisissa. Vertaiset voivat olla oman kokemuksensa kanssa erivaiheessa ja tuolloin vertaisuus antaa uutta syvyyttä ajatuksiin. Ammattilainen ei voi antaa samaa kokemuksen tunnetta kuin mitä vertainen saa toiselta vertaiselta. (Huuskonen 2015; Huopio, Laitinen, Lautaniemi, Montin, Pietilä, Raamat-Haapakoski & Timonen-Verma 2004, 10-11; Malin 2000, 17-18.)

Osallistumisella on vahva yhteys koettuun hyvinvointiin ja se vahvistaa osallisuuden kokemusta ja lisää vastuunottamista. Kuuluminen yhteisöön luo yksilölle omakohtaista sitoutumista ja tuo vaikuttamisen mahdollisuuden asioihin. Osallistuminen vertaisryhmiin antaa yksilölle mahdollisuuden toimia vapaaehtoisena. Osallistumalla vertaistoimintaan yksilö pääsee vaikuttamaan omaan elämäänsä ja voi vaikuttaa itselleen tärkeisiin asioihin. (Pajula 2014, 11-12, 34.)

Vapaaehtoisuuteen perustuva vertaistoiminta on yhdistystoiminnalle tuttua. Tämänkaltaisen toiminnan mahdollistamiseksi tarvitaan yhdistyksen ammattilaisen antamaa tukea tiedotuksen, materiaalin, koulutuksen ja taloudellisten resurssien muodossa. Vertaisryhmissä pidetään yllä hyväksi havaittuja toimintamalleja ja kehitetään uusia. Näitä kokemuksia ammattilaisen tulisi hyödyntää kehittäessään toimintojaan. (Malin 2000, 21.) Ammattilainen voi olla vertaisryhmän käynnistäjänä muistaen, että ammattilaisen rooli on rohkaista kokemusten jakamisessa ja mahdollistaa turvalliset puitteet (Huuskonen 2015). Johtajan rooli vertaisryhmässä on merkittävä, koska vertaistoimintaan tarvitaan henkilö, joka kokoaa vapaaehtoisten toimijoiden ajatukset ja toiminnot yhteen. Johtajan rooli on luoda vertaistoiminnalle olosuhteet ja vertaisille edellytykset toimia.

2.2 Vapaaehtoistoiminnan johtaminen

Johtajan tehtävänä on määrittää yhdessä ryhmän kanssa toiminnan tavoitteet, raamit ja resurssit sekä yksilön osuus kokonaisuudessa. On tärkeää huomioida yksilön vahvuudet ja voimavarat sekä persoonalliset oppimis- ja työskentelytavat. Hyvä johtaja luo rakenteet, jossa ihmisten monimuotoisuus, erilaiset kyvyt ja taidot pääsevät yhteiseen käyttöön. Vahva koheesio lisää ja ylläpitää ryhmän yhteistyöhalua ja -kykyä (Lindström & Kiviranta 1995, 14-15). Kokemukseni mukaan vapaaehtoistoiminnan johtajan on keskeistä luoda toimiva vuorovaikutuskulttuuri sekä innostava ja luottamuksellinen ilmapiiri. Hyvä johtaminen vaatii kovaa ammattitaitoa, kuuntelevia korvia sekä sopivasti nöyryyttä ja jämäkkyyttä ohjata vapaaehtoistoimijoita myös haastavissa tilanteissa.

Asioiden johtaminen on moniulotteista ja johtaja on vastuussa tekemisistään monille eri tahoille. Johtaja vastaa työstään työn tilaajalle, rahoittajalle, henkilöstölle ja julkisuuteen. Johtajan on varmistettava henkilöstön sosiaalinen yhteensopivuus ja monipuolinen osaamistaso. Johtajalla ei ole tietotaitoa kaikista asioista, vaan hänen on etsittävä ympärilleen monipuolinen yhteisö. Tiedottaminen ja tavoitteiden saavuttamisen seuranta ovat tärkeimpiä asioiden johtamisen taidoista. Asioiden johtamisessa johtajan tehtäviin kuuluu aikataulun ja budjetin seuranta sekä niiden valvonta ja toiminnasta raportointi. (Paasivaara, Suhonen & Virtanen 2013, 99-106.) Asioiden johtaminen edellyttää myös humanististen näkökulmien huomioon ottamista, jotta asiat tulevat hoidetuksi.

Ihmisten johtamisessa on otettava huomioon vuorovaikutus, työntekijöiden hyvinvointi, ryhmädynamiikka, luottamus, innostuneisuus, innostaminen ja verkostot. (Paasivaara, Suhonen & Virtanen 2013, 107-112.) Vapaaehtoistoimintaa johdettaessa johtajalla on oltava tuntosarvet herkkänä, että hän huomaa edellä mainitut asiat sekä yksilötasolla että ryhmässä. Vapaaehtoistoiminnan johtajan tärkeä tehtävä on saada joukkueensa menestymään. Vain sitä kautta johtaja voi itsekin menestyä. Johtajuudessa on paljon elementtejä, joista pitää osata valita oikeat lääkkeet kuhunkin tilanteeseen. Tällaisia ovat mm. suunnan näyttäminen, tukeminen, sparraaminen, läsnäolo arjessa, välittäminen, kuunteleminen ja kannustaminen. Eniten vahinkoa saadaan aikaiseksi pelolla johtamisella.

Johtajalta vaaditaan hyvää itsetuntemusta sekä kykyä nähdä yhteisönsä mahdollisuudet. Johtaja ei ole kaikkietävä itsevaltiainen, vaan hän tunnistaa yhteisön jäsenten taidot ja osaamisen. Hyviä johtajia yhdistää kyky ajatella johtamansa yhteisön menestystä enemmän kuin omaansa sekä aito kunnioitus toisia ihmisiä kohtaan. Tämä vaatii riittävää sosiaalista älyä ja taitoa tulla toimeen erilaisten ihmisten kanssa. (Ristikangas & Ristikangas 2011, 22-31.) Johtaminen on sosiaalista peliä, jota pitää osata pelata. Kuten vaikka pallopeleissä, kaikilla ei ole johtajilla pelisilmää ja sitä ei voi lajiansa enempää treenata. Johtajan on hyvä tunnistaa, jos hän ohjaa laivaa väärään suuntaan. Silloin hänellä on mahdollisuus muuttaa laivan kurssi oikeaan suuntaan. Johtajan on

myös hyvä osata myöntää, että toisten ideat ovat yhtä arvokkaita kuin hänen omat ideat.

Johtajuus vaatii heittäytymistä ja luottamusta ryhmää kohtaan. Jokainen tuo ryhmään oman persoonansa, heikkoutensa ja vahvuutensa. Itsetuntemus onkin avainasemassa, jotta tunnistaa omat vahvuutensa ja myöntää omat heikkoutensa ja kehittämiskohtansa. Armollista onkin, ettei kaikkien tarvitse osata kaikkea. Tavoitteena on yhteinen kehitys ja innostus, jossa tuetaan toinen toista. Onnistuessa kaikki onnistuvat ja epäonnistumisissa pettymys voidaan jakaa ryhmän kesken, eikä säilyttää yhden jäsenen harteille. (Ristikangas & Ristikangas 2011, 267.) Johtajuudelta vaaditaan motivaatiota muiden tukemiseen.

Arvostava ja kunnioittava vuorovaikutus ovat pohja yksilön kehittymiselle ja yhteiseen tavoitteeseen pääsemiselle. Virheiden tekeminen ja väärinymmärrykset ovat sallittuja. Myös luovuus ja spontaanius tarvitsevat tilanteita, joissa voidaan erehtyä, kokeilla ja kehittyä. Arvostava ja rakentava palaute mahdollistavat kasvun. Yhteisöjohtajuus vaatii hyvää dialogisuutta, jossa jokainen saa äänensä kuuluville. (Ristikangas & Ristikangas 2011, 266-267.)

Työyhteisön sisäinen hyvinvointi vaikuttaa asiakaskokemukseen positiivisesti. Hyvä johtaja auttaa yhteisöä läsnäolollaan, kuuntelemisellaan, hyväksynnällään, kiitollisuudellaan ja myötätunnolla, sekä pitämällä kiinni yhteisön strategiasta. Hyvä johtajuus luo hyvän ilmapiirin, jossa jokaisen toimijan on turvallista toimia. Se tuottaa hyvää palvelun laatua ja sitouttaa yhteisön jäseniä toimimaan strategian eteenpäin viemiseksi. Tämä kokonaisuus synnyttää hyvän ja laadukkaan asiakaspalvelun. (Fischer & Vainio 2014, 111-115.)

Vapaaehtoistoiminnassa johtajan on hyvä olla mukana arjessa tapahtuvassa vapaaehtoistoiminnassa, toimien innostajana ja kannustajana. Vapaaehtoistoiminnassa johtaja ei voi nostaa itseään vapaaehtoistojen yläpuolelle ja johtaa vapaaehtoistoimintaa.

mijoitaan ylhäältä alaspäin, eli toimia hierarkkisesti. Vapaaehtoistoiminnan johtaminen on ohjaamista, kannustamista, huomioimista ja kiittämistä. Vapaaehtoistoiminnassa johtajan henkilökohtaisella kontaktilla vapaaehtoistoiimijoihin on suuri merkitys vapaaehtoiselle. Järjestössä, jossa tehdään vapaaehtoistoimintaa perustuen vertaistoimintaan, on johtajan hyvä pitää kontaktia jokaiseen vapaaehtoistoiimijaan. (Perälä & Petänen 2015, 30-31.) Tämän kehittämistyön toimintaympäristössä toimijat saattavat itse olla toipumisvaiheessa omasta syöpäsairaudestaan ja johtajan on hyvä pitää vapaaehtoistoiimijoihin riittävän tiivistä kontaktia. Arjessa mukana olevan johtajan on helpompi tunnistaa vapaaehtoistoiimijoiden toipumisvaihe ja sen perusteella toimia vapaaehtoistoiimijalle kannustajana.

Vapaaehtoistoiimijoilla on paljon erilaista osaamista, joka on mahdollistaa hyödyntää yhdistyksen toiminnan hyväksi. Johtajan tärkeänä tehtävä on löytää jokaisen toimijan omat vahvuudet ja kyettävä hyödyntämään ne organisaation vapaaehtoistoiminnassa. Johtajalta vaaditaan vahvaa tunnetajua organisoinnin taitojen lisäksi, jotta hän kykenee löytämään kaiken sen potentiaalin, että jokainen vapaaehtoinen ja jokainen osapuoli saisi vapaaehtoistoiminnasta mahdollisimman suuren hyödyn. Kun ihmiset tekevät vapaaehtoistoimintaa, johtajan on erittäin tärkeää muistaa, että jokainen henkilö tekee sitä omalla henkilökohtaisella motivaatiollaan. (Druker 1990, 147, 149.)

Usein vapaaehtoistoiminta tapahtuu ryhmissä, joissa on paljon erilaisia toimijoita. Ryhmässä tulee korostaa jokaisen ryhmäläisen vahvuuksia. Ryhmässä tulisi jäseniä johtaa yksilöinä. Rekrytointi menestyvään vapaaehtoisryhmään tulisi tapahtua työtehtävän, ei toimijan mukaan. Tällöin vapaaehtoisen taidot, osaaminen ja käytettävissä oleva aika kohtaisivat vapaaehtoistoiminnan tarpeet. Hyvin suunniteltu rekrytointi palvelee sekä vapaaehtoistoiimijaa että yhdistystä. (Druker 1990, 151-152.)

2.3 Onnistuneen johtajuuden työkalut

Vapaaehtoistoiminnan johtaminen alkaa yhteisen vision ja päämäärien luomisesta. Tämän tarkoituksena on luoda yhteisöllinen tunne siitä, että vapaaehtoistoimintaa

tehdään yhdessä. Yhteisöllisen tunteen luominen on tärkeää yhteishengen syntymiselle. Vapaaehtoistoiminnan johtamisessa luodaan tavoitteet ja suunnitellaan toiminta, ja johtajalta vaaditaan innostavaa työtettä ja kykyä koordinoida vapaaehtoisten käytännön työtä. Arjessa vapaaehtoisten johtamiseen kuuluvat esimerkiksi vapaaehtoisten perehdyttäminen toimintaan, yhteisön luominen ja sen ylläpitäminen, konfliktien ratkominen, yhteistyön mahdollistaminen vapaaehtoisten kesken sekä yhteydenpito ja päätösten jalkauttaminen arjen työhön. (Heikkala 2012, 300-301; Kuuluvainen 2015, 8-11.)

Vapaaehtoistoiminnan johtajan pitää pystyä kommunikoimaan, joustamaan asenteissa ja ajattelutavassaan sekä ymmärtämään, että yhteisö tarvitsee aikaa neuvottelulle. Hänen tulee luottaa luotsaamaansa yhteisön jäseniin.

Vapaaehtoistojoiden yhteisön onnistumiseen tarvitaan monta tekijää, joiden pitää sopia yhteen niin, että homma toimii. Yhteisön johtajuus on amebamaista toimintaa, jossa kaikki yhteisön jäsenet kantavat kortensa kekoon, mutta sillä on kuitenkin vain yksi sydän. Yhteisön jäsenet muodostavat yhteisön sydämen. Johtajuus on parhaimmillaan, kun johtajuus antaa itselle sekä toisille. (Jäppinen 2012, 15-21.)

Vapaaehtoistojoiden yhteisössä on tärkeää, että kaikkia yhteisön jäseniä kuunnellaan ja kaikkien kanssa kommunikoidaan. Jokaista yhteisön jäsentä kuunnellaan ja jokainen saa äänensä kuuluville. Kommunikoinnin perustana on, että se on ristiriidatonta ja sointuvaa, yhteisön jäseniä kuullaan oikeaan aikaan, oikeassa paikassa. (Jäppinen 2012, 25-26.) Yhteisöllisen johtajan tulee ymmärtää, ettei kaikkiin kysymyksiin ole suoria vastauksia. Asioiden eteenpäin vieminen vaatii myös väittelyä ja suoraa palautetta. Väittelyssä ei kuitenkaan etsitä syntipukkia vaan kehitetään toimintoja. (Kärkkäinen 2005, 76-77.) Johtaminen järjestötoiminnassa on hyvin vaativaa ja se on kommunikoinnin moniäänisyyden jatkuvaa koordinoitua (Heikkala 2012, 299).

Vuorovaikutuksen keinoja ovat kasvotusten tapahtuva, kirjallinen tai sähköpostitse tapahtuva vuorovaikutus. Väärin toteutettuna vuorovaikutus, kuten juoruilu, selän takana puhuminen, toisten aiheeton ja perusteeton arvostelu sekä luottamuksellisesti puhuttujen asioiden kertominen eteenpäin on vahingollista yhteisölle. Väärä vuorovaikutus on helposti tunnistettavissa, mutta valitettavasti se näkyy vasta myöhemmin, kun vahinko on jo päässyt tapahtumaan. Vuorovaikutuksen kanssa kannattaa olla tarkkana ja pyrkiä välttämään vahingollista vuorovaikutusta, jotta yhteisön toiminta ei vaarantuisi. (Jäppinen 2012, 27-28.)

Vuorovaikutuksessa dialogisuuden käyttäminen yhteisössä on hyvä kasvun apukeino. Aito dialogisuus kasvattaa yhteisöä monipuolisesti. Hyvässä dialogissa tulee muistaa pysyä asiassa eikä juuttua persoonaan. Dialogin edetessä hyvät kysymykset aiheuttavat yhteisön katkeamattoman kehitysprosessin. Vanhat kysymykset syvenevät tai huomataan niiden olevan merkityksettömiä ja tilalle voi syntyä uusia kysymyksiä. Vuorovaikutus välineenä kutoo yhteistä seittiä, jotta asiat selkiytyvät ja samalla kokonaisuuden hahmottaminen helpottuu. Yhteisön vuorovaikutuksen onnistumiseen tarvitaan jokaisen asianosaisen kuulemista ja jokaiselta jäseneltä vaaditaan aktiivisuutta ja osallistumista oikeaan aikaan. Määrätietoisuus ja tavoitteellisuus kehittyvät vuorovaikutuksessa. (Heikkala 2012, 300; Jäppinen 2012, 56-65; Kärkkäinen 2005, 81.)

Jotta yhteisö toimisi mahdollisimman hyvin, se tarvitsee käyttöönsä kaiken tiedollisen, taidollisen ja henkisen pääoman, jota yhteisön jäsenillä on. Yhteisöissä on myös asiantuntijuutta, joka on niin sanottua hiljaista tietoa. Kun yhteisö pystyy hyödyntämään ryhmäläisten asiantuntijuuden, se on sekä antamista että saamista. (Jäppinen 2012, 29-30.) Asiantuntijuus pääsee kehittymään pitkäjänteisessä yhteisöllisessä toimintayhteisössä. Asiantuntijuuden kehittyminen tapahtuu vuorovaikutuksessa. Asiantuntijuus ja yhteisön voimavarat kehittyvät yhteistyössä toiminnan kohteiden kanssa. (Mäki & Saranpää 2012, 58-59.)

Joustavuus on yhteisymmärryksen haluamista ja hakemista, avointa keskustelua sekä kykyä eri näkökantojen samanaikaiseen huomioimiseen. Yhteisön joustavuus edellyttää asioiden katsomista laajemmalti eikä pelkästään omasta näkökulmasta. On hyvä huomata, että joustavuudella tarkoitetaan myös kykyä asettua tarvittaessa toisen asemaan. Joustavuus yhteisössä on myös kompromissien tekemistä ja yhteisön yksilön omista näkökannoista periksi antamista. (Jäppinen 2012, 31-32.) Joustavuutta kuvaa käsite resilienssi. Resilienssi käsite kuvaa asiaa, josta ponnahtetaan takaisin joustavasti haastavissa tilanteissa. Työyhteisössä on hyvä muistaa kuitenkin tämän resilienssin rajat ja pitää huolta, ettei työyhteisössä synny työuupumusta. (Kettunen 2015.)

Sitoutuminen on yhteisön kulmakivi, sillä jos yhteisön jäsenet eivät sitoudu pitkäjänteisesti yhteisön toimintaan, asiat eivät suju. Jaettu johtajuus ja yhteisöllisyys edellyttävät sitoutumista niihin asioihin, joita yhteisön sisällä on päätetty viedä eteenpäin. Joskus yksilö voi joutua sitoutumaan sellaisiin asioihin, joita hän ei itse olisi valinnut. Jotta yhteisön yhteinen hyvä saavuttaisi päämääränsä, on se kokonaisuuden kannalta välttämätöntä. (Jäppinen 2012, 33-34.) Johtajan työhön kuuluu varmistaa, että kaikki yhteisön jäsenet näkevät, kuulevat ja kokevat tähtäimessä olevan päämäärän (Druker 2008, 56). Työhönsä sitoutunut tekijä yrittää parhaansa ja on sitoutunut organisaation tavoitteisiin ja arvoihin (Michelsson, Kinnunen & Laaksonen 2018).

Vastuunotto yhteisössä pitäisi kantautua pidemmälle kuin vain omiin työtehtäviin ja sen hetkiseen kiinnostukseen. On helppo ottaa vastuuta asioista, jotka kiinnostavat itseä. Vastaavasti on raskaampaa ottaa vastuuta, jos joutuu laittamaan itsensä likoon ja ottamaan haasteen vastaan. Väärässä vastuunotossa otetaan vastuu asioista, jotka kuuluvat selkeästi toiselle yksilölle, ryhmälle tai toiseen ajankohtaan. Tämä on turhaa ja voi johtaa loppuun palamiseen. (Jäppinen 2012, 35-36.)

Kehittyäkseen yhteisö tarvitsee tilaa neuvotteluille. Vapaaehtoistoiminnan johtamisessa neuvotteluun tarvitaan tilaa ja aikaa ja yhteisön tulee luoda neuvottelulle mahdollisuudet. Yhteisön yhteisen ajan löytymisessä on kyse arvoista ja asioiden tärkeys-

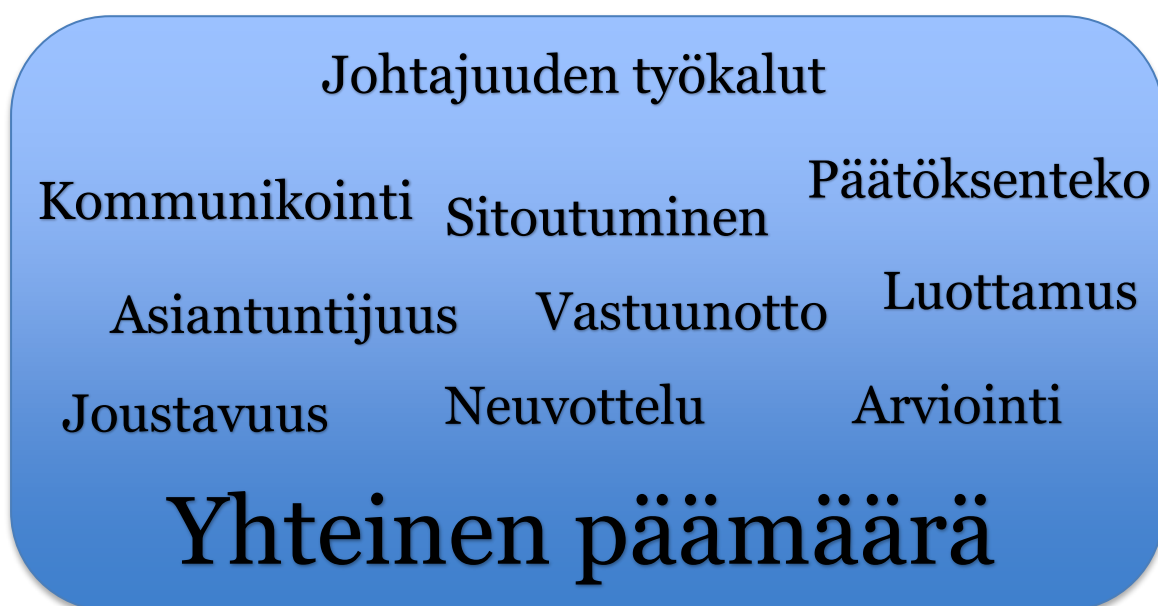
järjestyksestä. (Jäppinen 2012, 37-38; Mäki & Saranpää 2012, 65.) Yhteisölliseen johtamiseen ongelmien ja solmukohtien neuvottelemisen saattaa tuottaa yhteisöön uusia innovaatioita. Hyvään suoritukseen pyrkivät yhteisöt tarvitsevat toimijoita, jotka eivät pidä toimintatapoja itsestään selvyytenä, vaan kyseenalaistavat niitä ja ovat neuvottelutaitoisia. Näitä ei tule tulkita henkilökemioiden toimimattomuutena, vaan arvioida toimintaa ja antaa neuvottelulle tilaa. (Kärkkäinen 2005, 81-82.)

Yhteisöissä tarvitaan päätöksentekoa. Tekemällä päätöksiä syntyy parhaimmillaan uusia ja innovatiivisia ratkaisuja. Päätöksenteon kolme tärkeintä kysymystä ovat mitä, missä ja milloin. Päätöksenteossa tarvitaan oikea aika ja paikka sekä älyä ja tahtoa. Ennen päätöksentekoa on yhteisössä tehty jo monta asiaa, kuten kommunikoitu, käytetty asiantuntijuutta, neuvottelutaitoja ja joustettu. Päätöksenteossa kuitenkin tulee olla riittävästi vaihtoehtoja, joiden perusteella päätös tehdään. (Jäppinen 2012, 39; 112-113.) Positiivisella asenteella voi vaikuttaa päätöksentekoon. Jos ongelmat osataan nähdä mahdollisuuksina ja toimintaa kehittävänä, antaa se mahdollisuuden kehittää toimintoja. (Ristikangas & Ristikangas 2011, 258-259.) Jos yhteisön on vaikeaa tehdä päätös, hyvä johtaja osaa tehdä päätöksen ja näin hän osoittaa vastuullista johtamista.

Ilman luottamusta johtamistyö jää vajaaksi. Luottamus on ansaittava ja se rakennetaan pitkäjänteisesti. Luottamus ansaitaan antamalla toiselle todisteita ja syitä luottaa. Luottamuksen ansaitsemisen eteen täytyy tehdä jatkuvasti töitä. (Ristikangas & Ristikangas 2011, 163, 165.) Luottamukselle rakentuvalla kontrollilla tarkoitetaan sitä mikä kuuluu minulle, mikä kuuluu sinulle ja mikä hoidetaan yhdessä. Yhteisöön ei kuulu, että kontrolloidaan kaikkea. On luotettava toisiin yhteisön jäseniin ja siihen, että asiat hoituvat sovitulla tavalla ja aikataululla. Yhteisön on hyvä kuitenkin myös varmistaa, että asiat ovat hoidossa. (Jäppinen 2012, 40-41; Ristikangas & Ristikangas 2011, 165.) Hyvä vapaaehtoistoiminnan johtaminen luotsaa yhteisöä kohti yhteisiä tavoitteita luoden edellytykset ihmisten onnistumiselle. Vapaaehtoistoiminnan johtajan luottaessa vapaaehtoistoimijoihin johtaja nostaa vapaaehtoistoimijoiden osaamisen.

Oman toiminnan arviointi on tärkeää ja se kertoo siitä, miten nykyinen toiminta suhteutuu yhteisön aiempaan toimintaan. Yhteisön toiminnan reflektointi antaa arvopohjaa toiminnan suunnitteluun ja kehittämiseen. Oman arvioinnin mittaamisen tavat voivat olla laajoja tai hyvinkin suppeita. Yhteisön omaa arviointia on hyvä tehdä säännöllisesti, jottei ajauduta tilanteeseen, jossa ollaan omalle toiminnalle ylimielisiä tai välinpitämättömiä. (Jäppinen 2012, 42-43.) Arviointi on oleellinen osa kehittävää työyhteisöä. Hyvään toimintaan kuuluu systemaattinen ja säännöllinen toiminnan arviointi. Parhaimmillaan arvioinnin seurauksena syntyy koko työyhteisön ja jäsenten välinen hyvinvointi. (Borgman & Packalén 2002, 124.)

Yhteisön johtamiseen tarvitaan kaikkia edellä mainittuja elementtejä. Kaikkien näiden elementtien tulee olla sopusoinnussa keskenään, jotta yhteisön johtajuus olisi toimiva ja harmoninen kokonaisuus. Johtajuuden viitekehykseen perehtymisen tuotteena työstin johtajuuden työkalulaatikon (kuvio 3). Tämä työkalulaatikko on johtajuuden työväline, josta johtajan tulisi osata käyttää kaikkia työkaluja johtaessa yhteisöjä vapaaehtoistoiminnassa. Jokainen työkalulaatikon osa vaatii johtajalta ammattitaitoa sekä itsetuntemusta. Johtajan hallitessa kaikki nämä työkalulaatikon elementit hän luotsaa yhteisöään yhteisölliseen ja hyvään ilmapiiriin. Tällöin jokaisen jäsenen on hyvä olla yhteisössä, mikä heijastuu toimintaan ja auttaa näin saavuttamaan yhteiseen päämäärään.



Kuvio 3. Vapaaehtoistoiminnan johtajuuden työkalulaatikko.

Vapaaehtoistoiminnan eteenpäin vieminen vaatii jokaisen yksilön sitoutumista pitkäjänteiseen toimintaan ja yhteistä vastuunottoa. Johtajan tehtävä onkin tehdä ryhmälle näkyväksi, että vastuunoton tulee kantautua pidemmälle kuin vain omiin työtehtäviin. Jäsenten tulee yhdessä ottaa vastuu yhteisön toiminnasta, astua välillä oman mukavuusalueen ulkopuolelle ja luottaa muiden asiantuntijuuteen ja tehtävien hoitoon. Yhteisöjohtajan tehtävä on kiinnittää huomioita ja ohjata toimintaa siten, että ryhmän toimintatavat, keskinäinen arvostus sekä osaamisen kehittäminen ja vuorovaikutussuhteiden laatu syvenevät. Tärkeää on myös tehdä tarvittaessa rajauksia, ettei joku ota kantaakseen toisten kuormaa. Tulee myös huomioida ihmisten persoonallisuuserot ja käytettävissä olevat resurssit. Sitoutuminen, yhteinen vastuunotto sekä yhdessä innostuminen tulevat näkyväksi avoimena, toisia kunnioittavana vuorovaikutuksena. (Jäppinen 33-36; Ristikangas & Ristikangas 2011, 266-267.)

3 KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTUS

Aineisto tähän kehittämistyöhön kerättiin kevään 2018 aikana. Kyselylomakeaineiston kerääminen toteutettiin ajalla 01.03.-31.03.2018. Teemahaastattelun ja ideariihen aineisto kerättiin 18.5.2018.

Määrällisen tutkimuksen tarkoitus voi olla selittäminen, kartoittaminen, vertailu ja enustaminen. Selittäväällä tutkimuksella tarkoitetaan, että tutkija antaa perusteltua lisätietoa tai antaa taustalla vaikuttaviin asioihin selityksen. Tällaisen aineiston keräämiseen soveltuu parhaiten postikysely tai internetkysely. Kartoittavassa tutkimuksessa etsitään uusia tulokulmia. Kartoittavalla tutkimuksella voidaan löytää uusia malleja, teemoja, luokitteluja ja tyypittelyjä. (Hirsijärvi 2009, 138-139; Vilkka 2007, 17-22.)

Laadullisen tutkimuksen tarkoituksena on ymmärtää ilmiöitä ja todellisia tilanteita. Laadullisella tutkimuksella ei ole tarkkaa rajausta tai viitekehystä. Laadullisen aineiston voi kerätä haastattelemalla, havainnoimalla, kyselyllä, kuvista tai äänimaailmasta.

Haastattelutapoja ovat strukturoitu-, puolistrukturoitu-, teema-, avoimet- ja syvähaastattelu. Havainnointitapoja ovat piilohavainnointi, suora havainnointi, osallistava havainnointi ja osallistuva havainnointi. (Hirsijärvi 2009, 160-166.)

Tässä kehittämistyön kyselyssä on piirteitä sekä määrällisestä että laadullisesta tutkimuksesta. Kehittämistyön ensimmäinen aineiston keräysmuoto oli kyselylomake ja toinen teemahaastattelu. Teemahaastatteluun valittiin neljä haastateltavaa sattumanvaraisella valinnalla osallistujien ilmoittautumislistasta. Neljä haastateltavaa valittiin tuottamaan lisääaineistoa, laajentamaan kehittämistyön tulosten näkökulmaa. Kolmas aineisto kehittämistyössä oli ideariihi, jonka tarkoituksena oli tuottaa lisää aineistoa ja laajentaa näkökulmaa tutkittavaan aiheeseen.

3.1 Kyselylomake ja sen työstäminen

Kehittämistyössä, jossa aineisto on pieni, käytetään kokonaisotantaa, jolloin koko aineiston perusjoukko otetaan mukaan tutkimukseen. Otantamenetelmä on tapa tutkimuksessa, jolla havaintoyksiköt kerätään tutkimusaineistoon. Muita otantamenetelmiä ovat yksinkertainen satunnaisotanta, systemaattinen otanta, ositettu otanta ja ryväotanta. (MOTV 2018a; Vilkkä 2007, 51-56; Valli 2015, 94-97.) Jäsenten määrä Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksessä on noin 4 000 jäsentä.

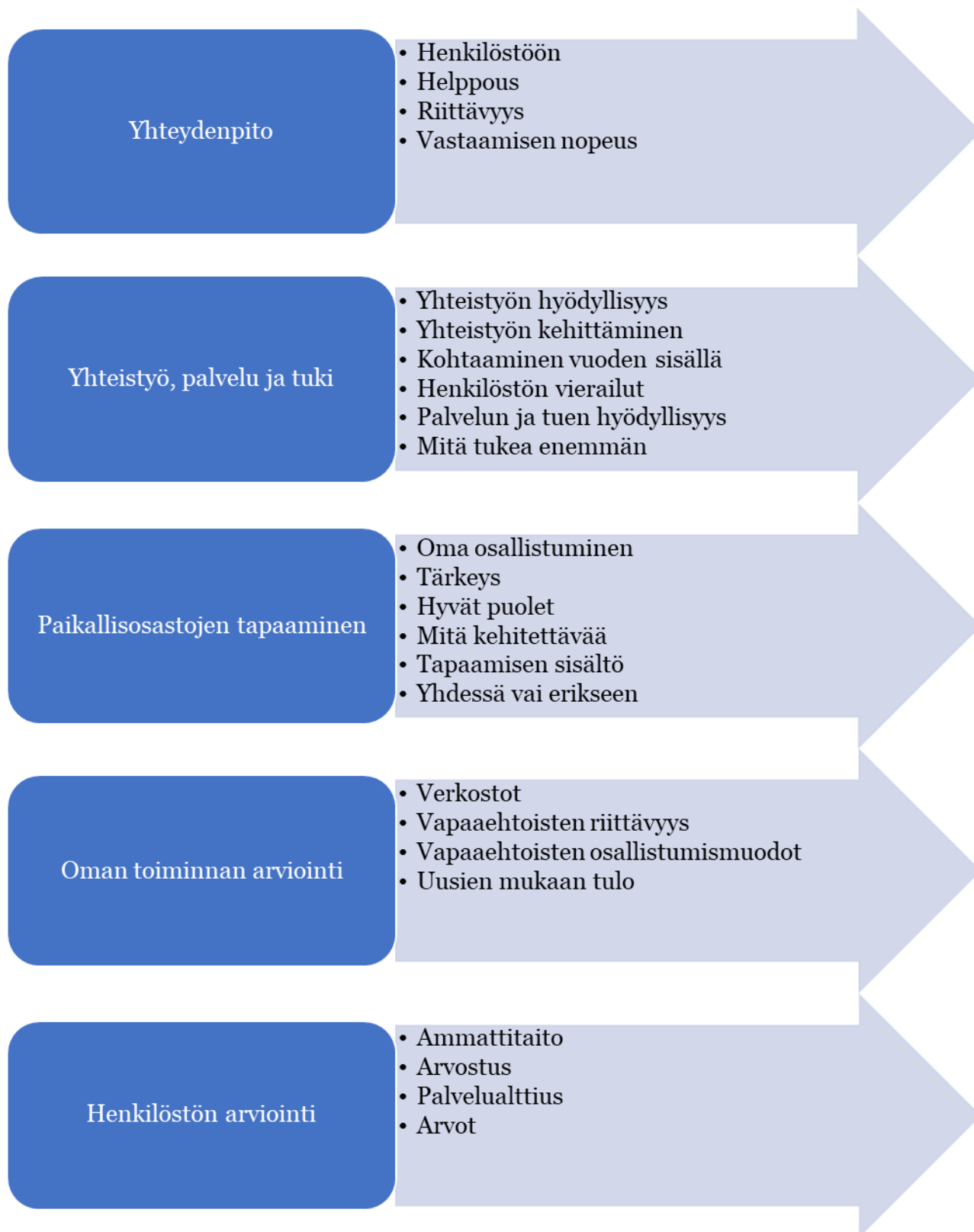
Tämän tutkimuksen perusjoukko on Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen paikallisosastot. Paikallisosastoja on kaksikymmentä ja kaikille postitettiin kyselylomake. Paikallisosastot vastasivat kyselylomakkeeseen koko paikallisosaston toimintaa ajatellen, jolloin havaintoyksikkönä oli yksi paikallisosasto. Paikallisosasto koostuu Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen jäsenistä ja vapaaehtoisista tietyn kunnan alueella.

Aineistonkeräysmenetelmistä paperinen kyselylomake (liite 1) on yksi perinteisimmistä tavoista. Aineistoa kerätessä kyselylomakkeeseen voidaan pyytää ryhmävastauksia, jolloin kysymyksiin vastataan yhdessä keskustelemalla ja prosessoimalla kysymystä. (Valli 2015, 84; Vilkkä 2007, 28.)

Onnistuneessa kyselylomakkeessa kehittäjän tulee ottaa huomioon laaja-alaisesti vastaajien halu, aika ja kyky vastata kyselyyn. Kehittäjän on hyvä varmistaa, että vastaajat ovat motivoituneita vastaamaan kyselyyn. Kyselylomakkeen ensivaikutelma on yksi motivaatiotekijä vastata kyselyyn. Kysely tulisi aloittaa helpoilla kysymyksillä. Kehittäjän on hyvä varmistaa, että kaikilla kyselyyn osallistujilla on yhdenvertainen mahdollisuus osallistua kyselyyn. Kysymysten muotoilussa on hyvä huomioida esitystapa, koska tilaa vastaamiseen on rajallisesti. Onnistunut kyselylomake etenee loogisesti. Vastaajan ei ole hyvä joutua tilanteeseen, jossa hän joutuu arvailemaan, miten kysymykseen vastataan. Kyselylomake on objektiivinen tiedonhankintamenetelmä, koska se on strukturoitu tiedonhankintamenetelmä. (Fields 2018; Lohivesi & Lindroos 2010, 117; MOTV 2018d; Vilkkä 2007, 62-66.)

Kyselyyn vastaamiseen annettiin aikaa yksi kuukausi, koska useimmat paikallisosastojen kerhot kokoontuvat vain yhden kerran kuukauden aikana. Vastausaika sijoitettiin maaliskuulle. Paikallisosastojen kerhojen toimintakausi sijoittuu syyskuusta toukokuulle. Tuona ajankohtana maaliskuussa olettamuksena on, että ”kevätkiireet” eivät vielä paina paikallisosastojen toimintoja ja jäsenet sekä vapaaehtoiset ovat vielä täydellä painolla mukana kerhojen toiminnoissa.

Laatimani kyselylomake oli selkeä ja helposti täytettävä. Jokaisella paikallisosastolla oli yhdenvertainen mahdollisuus vastata postitettuun kyselylomakkeeseen. Teemoittelin kysymykset käsitekartan (kuvio 4) avulla viiden teeman alle, jotta sain muodostettua kyselylomakkeesta selkeän kokonaisuuden. Tarkastin, ettei kyselylomakkeessa ollut loukkaavaa sävyä, kirjoitusvirheitä eikä toistavia kysymyksiä. Kiinnitin huomiota myös siihen, että yhdessä kohdassa oli vain yksi kysymys eikä sitä voinut ymmärtää väärin, jolloin vastauksia ei tarvitsisi huonon kysymysten asettelun vuoksi hylätä



Kuvio 4. Kyselylomakkeen käsitekartta.

Kyselyssä kysymysten muoto on vakioitu. Vakioinnilla tarkoitetaan, että kyselyyn vastaajilta kysytään samat asiat, samalla tavalla ja samassa järjestyksessä. (Hirsijärvi 2009, 193-194; Vilkka 2007, 28.) Mittaamisen tavoitteena on vertailla ja tehdä havaintoja eri asioiden välille. Likertin asteikko on järjestysasteikko, jolla mitataan asenteita. Tässä asteikossa keskikohdasta samanmielisyys joko kasvaa tai pienenee. (Vilkka 2007, 45-47; Valli 2015, 98-101.)

Kyselylomake sisälsi likert-tyyppisiä väittämän muotoon kirjoitettuja monivalintakysymyksiä sekä avoimia kysymyksiä. Kyselylomake koostui viidestä teemasta: 1. yhteydenpito, 2. yhteistyö, palvelu ja tuki, 3. paikallisosastojen tapaaminen, 4. paikallisosaston oman toiminnan arviointi sekä 5. Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen henkilöstön arviointi. Yhdessä kysymyspatteristossa oli neljästä kuuteen kysymystä. Väittämän jälkeen lähes jokaisen kysymyksen perään vastaajan oli mahdollista kirjoittaa laadullinen vastaus perusteluksi, miksi hän oli vastannut niin kuin oli vastannut.

3.2 Saatekirje

Tutkimukseen osallistuvia on informoitava tutkimukseen osallistumisesta huolellisesti. Hyvä informointi luo vakaan pohjan eettiselle tutkimukselle. Tutkimuskohteena olevan henkilön tulee voida hyväksyä tutkimus tai kieltäytyä tutkimuksesta annetun informaation perusteella (Hirsijärvi 2008, 20).

Ennen kyselylomakkeen lähettämistä saatekirje ja kyselylomake tulee testata. Testaamisen avulla arvioidaan lomakkeen toimivuutta ja sitä, onko joukossa tarpeettomia kysymyksiä tai puuttuuko lomakkeesta jotain olennaista. Testauksessa mitataan myös vastaamiseen käytetty aika. (Vilkka 2007, 78-79.) Testasin saatekirjeen samalla kun testasin kyselylomaketta. Saatekirjeen ja kyselylomakkeen testaamiseen osallistui muutamia paikallisosastojen vapaaehtoisia, jotka Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen toiminnanjohtaja valitsi. Testaamisen jälkeen tein havaittuihin virheisiin korjaukset. Kyselylomakkeen vastaamiseen mitattiin kuluvan aikaa noin 30 minuuttia.

Saatekirjeessä on annettava riittävästi tietoa tutkimukseen osallistujalle, koska saatekirje antaa tietoa kyselyyn vastaajalle ja sen perusteella henkilö päättää tutkimukseen osallistumisestaan. Saatekirjeen avulla vastaaja luo ensivaikutelman kyselystä. Tutkimuksen lisäksi saatekirjeessä tulee olla maininta mahdollisesta osallistumisesta arvontaan. Arvannon palkinto voi olla motiivi vastata kyselyyn. Arvonta voisi olla ainut motiivi vastata kyselyyn ja vastausten laatu voisi heikentää kyselyn tulosta. (Hirsijärvi 2009, 204; Vilka 2007, 65-66.)

Loin saatekirjeen ja kyselylomakkeen visuaalisen ilmeen yhdenmukaiseksi, selkeäksi ja helposti luettavaksi kokonaisuudeksi. Kyselylomakkeen kokonaisuus on yksinkertainen. Pohjois-Savon Syöpäyhdistys maksoi kyselyyn liittyvät maksut eli postimaksut palautus- ja kyselykuoreen. Tähän kyselytutkimukseen en liittänyt arvontaa, koska olettamuksena oli, että vastaajat ovat motivoituneita kyselyyn.

Saatekirjeessä tulee näkyä tutkimuksen tavoite sekä kerättävän tiedon käyttötarkoitus. Kyselyyn osallistujaa on informoitava siitä, kuka on vastuussa kyselystä. Tutkijan nimi sekä hänen yhteystietonsa tulisi olla saatekirjeessä. Saatekirjeessä tulee selvittää tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuus sekä luottamuksella annettujen tietojen suojaaminen. Yllä mainitut asiat voidaan kertoa tutkimukseen osallistujalle myös suullisesti, mutta ne on hyvä olla tutkijalla paperille kirjattuna. Keskeisintä on saada ymmärrys tutkittaville ihmisille siitä, mihin he suostuvat. (Kuula 2006, 101-102.) Saatekirjeessä annoin informaation kyselytutkimuksen tarkoituksesta, esittelin kirjeessä itseni, ohjeistin kyselylomakkeen täyttämistä ja palauttamisesta sekä kerroin millä aikavälillä kysely toteutetaan.

Tutkimuksen informoinnista ei ole olennaista tehdä perusteellista ja pitkää saatekirjettä. Tärkeämpää on suunnitella huolella aineiston keräysmenetelmä ja aineiston jatkokäsittely. Kun nämä seikat on pohdittu huolellisesti, niin informointi tutkimuksesta on helppoa. (Kuula 2006, 120-122.) Saatekirjeen pituus oli yksi A4-kokoinen informaatio.

3.3 Aineiston kerääminen haastattelemalla

Tutkimukseen aineistoa voidaan kerätä haastattelemalla, mikä on joustava aineistonkeruumenetelmä. Haastattelija voi haastattelun edetessä suunnata tiedonhankintaa tarvittavaan suuntaan. (Hirsijärvi 2008, 34-35.) Tutkimushaastattelun yleisin muoto on teemahaastattelu, josta käytetään myös nimitystä puolistrukturoitu haastattelu (Vilkkä 2009, 101). Teemahaastattelu aineistonkeruussa sijoittuu lomakehaastattelun ja avoimen haastattelun väliin. Teemahaastattelussa ei ole tarkkoja kysymyksiä vaan haastattelu etenee jonkun tietyn teeman alla ja antaa haastattelutilanteen elää siinä hetkessä. Tällä aineistonkeruumenetelmällä saadaan tutkimukseen osallistuvien ääni kuuluville. Teemahaastattelussa tulee esille ihmisten tulkinnat asioista. Teemahaastattelu on kahden ihmisen välistä vuorovaikutusta. (Hirsijärvi 2008, 47- 50; MOTV 2018b.)

Kehittämistyön aineistonkeruumenetelmänä teemahaastattelu edellyttää huolellista perehtymistä aiheeseen. Kehittäjä valitsee käsiteltävät teemat haastatteluun tuon perehtymisen pohjalta. (Hirsijärvi 2008, 54; MOTV 2018b.) Kehittämistyön kohdejoukko vaikuttaa siihen, ketä valitaan haastateltaviksi. Kehittäjä voi keskustella mahdollisten haastateltavien kanssa saadakseen selville sen, miten valita haastateltavat. (Hirsijärvi 2008, 59.) Ennen näitä haastatteluja olin tutustunut kirjallisuuden avulla siihen, kuinka teemahaastattelutilanteeseen tulee valmistautua. Lisäksi keskustelin työntilaajan kanssa siitä, kuinka valitsen teemahaastatteluun osallistujat.

Tämän kehittämistyön toinen aineiston keräämisen tapa oli teemahaastattelut. Teemahaastattelun kysymyksenä oli se, että mitä tukea paikallisosastot tarvitsevat Pohjois-Savon Syöpäyhdistykseltä, jotta se tukisi paikallisosaston toimintaa. Tällä kysymyksellä sain mahdollisimman laajan aineiston haastateltavilta. Haastattelut tein keväät kokoontumisen yhteydessä.

Teemahaastattelun ajankohta ja paikka tulee miettiä huolella, ja etukäteen tulee miettiä myös haastattelun kesto ja siihen käytettävä välineistö (Hirsijärvi 2008, 73). Talensin haastattelut kahdelle eri laitteelle varmistaakseni, että haastattelut varmasti jäävät talteen. Valmistelin haastatteluun varatun tilan hyvissä ajoin ennen haastattelujen alkua. Varasin jokaiselle haastateltavalle aikaa 30 minuuttia. Tuo varattu aika riitti jokaiseen haastatteluun ja minulle haastattelijana ei jäänyt tunnetta, että haastateltavalla olisi vielä jotain sanottavaa. Jokaisen haastattelun loppuksi varmistin haastateltavalta haluaisiko hän vielä lisätä haastattelu-kysymykseen jotakin.

Saturaatiokäsitteen avulla mitataan aineiston riittävyttä laadullisessa tutkimuksessa. Käsitteellä tarkoitetaan aineiston kylläntymispistettä, sitä että lisää aineistoa hankkimalla ei saada tutkimusongelman kannalta uutta tietoa. (Kananen 2012, 174-175.) Valitsin sattumanvaraisesti neljä haastateltavaa teemahaastatteluun kevätkokouksien osallistujalistasta, sattumanvaraista valintaa käyttäen. Neljän haastateltavan lisäksi olin valinnut kolme varahenkilöä, mutta heiltä ei tarvinnut kysyä varsinaisten henkilöiden suostuttua haastateltavaksi. Arvioin, että neljä haastateltavaa riittää saavuttamaan saturaatiopisteen. Soitin haastateltaville etukäteen kysyäkseen haastatteluun suostumusta. Puheluissa kerroin heille teemahaastattelun tarkoituksesta ja eettisyyden periaatteesta. He ymmärsivät ja suostuivat haastatteluun. Teemahaastatteluun osallistumisen periaatteet olivat, että teemahaastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista eikä teemahaastatteluun osallistujan henkilöllisyys paljastuisi missään kehittämistyön tekemisen vaiheissa. Ja että teemahaastattelusta kertynyt aineisto hävitetään kehittämistyön valmistuttua.

Teemahaastattelussa on merkitystä sillä, missä järjestyksessä esittää kysymykset haastattelun aikana. Teemahaastattelussa on hyvä kiinnittää huomioita sanavalintaan, sillä sanat tuottavat tässä tutkimustyyppissä tulkintaongelmia. Tässä aineiston keräystavassa tulisi välttää kysymyksiä, johon vastaaja voi vastata kyllä tai ei. Laajempiin vastauksiin päästään, kun kehittäjä pyytää vastaajaa kuvailemaan. (Vilkka 2009, 104-106.) Esitettyäni kysymykseni pyrin antamaan haastateltavalle aikaa ja tilaa vastata

kysymykseen mahdollisimman monipuolisesti ja polveilevasti. Pyrin olemaan mahdollisimman hiljaa, osoittaen haastateltavalle sen, että olen aidosti kiinnostunut hänen vastauksistaan. Haastattelun edetessä tein tarkentavia kysymyksiä.

3.4 Ideariihi

Ideariihi on tunnettu ideointimenetelmä, jossa ryhmän ajatukset tuotetaan kirjallisesti. Tuosta materiaalista ideariihen ajatuksia voidaan hyödyntää asioiden kehittämiseen. Tarkoituksena on löytää mahdollisimman laaja näkökulma kehitettävään asiaan. (Kansan Sivistystyön Keskusliitto KSL ry, 2018.)

Keväällä 18.5.2018 paikallisosastot kokoontuivat toiseen vuoden kokoontumiseensa Iisalmeen kylpylä Runniin. Runnilla minulla oli myös mahdollisuus pitää ideariihi, mikä antoi mahdollisuuden monipuolistaa aineistoa. Ideariihen kautta on mahdollista verrata eri aineistoista saatuja tuloksia. Minulle annettiin aikaa tuon ideariihen pitämiseen 15 minuuttia.

Ideariihen kysymyksenä oli, että mitä tukea paikallisosastot tarvitsevat Pohjois-Savon Syöpäyhdistykseltä. Tämä kysymys oli sama kuin teemahaastattelussa. Näin sain mahdollisimman laajan aineiston kehittämistyöhöni. Ideariihi toteutettiin pöytäkunnittain ja yhdessä ryhmässä oli neljästä kuuteen jäsentä. Ideariihen tavoitteena oli tuottaa ryhmässä spontaanisti mahdollisimman paljon ideoita. Kun pöytäkunnat saivat pienen ajan käyttää ajatusten vaihtamiseen, tuotoksena oli joissakin papereissa koko paperin verran koottuna ajatuksia ranskalaisin viivoin. Joissakin papereissa oli muutamia ajatuksia, mutta jokaisessa paperissa oli kuitenkin vähintään viisi ajatusta.

Ideariiheen osallistui 62 paikallisosaston jäsentä. Ideariihen alussa selitin, että tarkoituksena on kerätä lisää aineistoa kehittämistyöhöni. Aiemmin kerätty aineisto oli kerätty maaliskuussa kyselylomakkeen muodossa. Kysyin läsnäolijoilta, lupaa käyttää

kehittämistyössäni tätä materiaalia, jota he tuottavat ideariihen aikana. Kaikki paikallaolijat antoivat suostumuksensa. Ideariihessä jokaiselle ryhmälle annettiin paperi, johon he saivat työstää ideariihen tuotoksen.

3.5 Kehittämistyön luotettavuus

Kehittämistyön luotettavuutta arvioidaan validiteettikäsitteen ja reliabiliteettikäsitteen avulla. Validiteetilla tarkoitetaan kehittämistyön pätevyyttä, oikeiden asioiden tutkimista. Reliabiliteetilla tarkoitetaan kehittämistyön luotettavuutta, tulosten pysyvyyttä. Kehittämistyön luotettavuuden arviointi on tiedon tärkein tekijä, koska kehittämistyössä pyritään tekemään muutosta parempaan suuntaan. Luotettavuus perustuu näyttöön siitä, kuinka hyvin kehittäjä saa kehittämistyön vaiheet dokumentoitua ja miten kehittämistyö on edennyt. (Kananen 2012, 163-177.) Kehittämistyön laatua voidaan vahvistaa triangulaation avulla, käyttäen useampaa tiedonkeruumenetelmää. Triangulaatiolla tarkoitetaan erilaisten menetelmien ja tietolähteiden yhdistämistä kehittämistyöhön. (Kananen 2012, 179).

Tutkimusetiikalla tarkoitetaan tutkijan ammattietiikkaa. Eettisyys on yksilön ja yhteisöjen arvojen kautta ajattelua oikeasta ja väärästä. Tutkija joutuu tekemään eettisiä ratkaisuja prosessimaisesti tutkimuksen edetessä. Kaikki tutkimuksen aikana eteen tulevat ongelmat eivät ole etukäteen ennakoitavissa. Yksilön osallistuminen tutkimukseen on vapaaehtoista. Jälkikäteen tutkittava voi perua osallistumisen tutkimukseen. Tuolloin tuon yksilön osalta tutkimusaineisto tulee hävittää. (Kuula 2006, 9-23.) Jaana Hallamaan mukaan tieteen etikka kiteytyy rehellisyyteen, avoimuuteen ja kriittisyyteen (Kuula 2006, 29).

Alustavien suunnitelmieni mukaan aineiston keräämisen muotona oli tarkoitus olla kyselylomake. Kehittämistyön edetessä minulle tarjoutui mahdollisuus tehdä teemahaastattelut. Lisäksi sain aineistoa ideariihestä. Teemahaastattelut ja ideariihi antoivat lisää aineistoa kehittämistyöhön, jolla pystyin todentamaan aineiston kylläntymisen. Kehittämistyön prosessin etenemisen jokaisessa vaiheessa toin osallistujille julki

kehittämistyön tarkoituksen, vapaaehtoisuuden osallistumisesta sekä sen, ettei mitään sellaista tietoa julkaista mistä tutkimukseen osallistuvia voisi tunnistaa.

Kehittämistyön kyselylomakkeessa pyysin ryhmävastausta, jossa jokaisen paikallisosasto tulisi vastata kyselylomakkeeseen koko oman paikallisosaston toimintaa ajatellen. En kuitenkaan voi olla varma, että jokainen paikallisosasto olisi toiminut ohjeiden mukaisesti antaen ryhmävastausta. Mutta muiden aineistojen tulosten perusteella voidaan päätellä, että paikallisosastot ovat vastanneet kyselyyn ryhmänä. Kaikki kehittämistyön aineistot olivat samankaltaisia ja esiin tulivat kaikki samat asiat.

Tutkimustieteellinen neuvottelukunta TENK on perustettu Suomeen vuonna 1991 valvomaan hyvää tieteellistä käytäntöä. TENK:n tehtävänä on edistää hyvää tutkimusetiikkaa ja ennaltaehkäistä tutkimusvilppiä. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2018.) Hyvän tieteellisen käytännön tarkoituksena on varmistaa tutkimustulosten uskottavuus ja hyväksyttävyys. Hyvässä tutkimuksessa noudatetaan hyviä toimintatapoja tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeiden mukaisesti. (Kuula 2006, 34-35.) Tutkijan tulee kiinnittää huomiota tietolähteen valintaan ja käytettävä luotettavia alan tietolähteitä. Kirjoitusvaiheessa työn tekemisen vaiheet kirjoitetaan huolellisesti ja tarkasti. (Hirsijärvi 2009, 23-27.) Tämä kehittämistyö noudattaa hyviä toimintatapoja tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeiden mukaisesti koko prosessin ajan.

4 KEHITTÄMISTYÖN TULOKSET

Tässä kappaleessa käyn läpi aineiston analysointia ja käsittelyä, jonka jälkeen tuon aineistoa esille kehittämistyön kysymyksistä. Taulukoiden ja kuvioiden avulla havainnollistan kyselyn aineistoa. Aineiston käsittelyjärjestys tässä kappaleessa on se, että ensin tulee kyselylomakkeen aineisto, seuraavaksi teemahaastattelun aineisto ja lopuksi ideariihen aineisto.

4.1 Aineiston analysointi ja käsittely

Aineiston analysointimenetelmiä on lukuisia, kuten teemoittelu, tyypittely, keskusteluanalyysi, diskurssianalyysi. Perusjaottelu on kuitenkin määrällinen ja laadullinen analyysi. (Hirsijärvi 2009, 224-226; Jyväskylän yliopisto koppa, 2018.)

Aineiston käsittely alkaa, kun aineisto on saatu kerättyä. Määrällisessä tutkimuksessa voidaan erottaa eri vaiheita tutkimuksen tekemisessä: aineiston kerääminen, aineiston käsittely, aineiston analysointi ja tulkinta. Tutkimuksessa kerätty määrällinen tieto syötetään sellaiseen muotoon, että se voidaan tutkia numeraalisesti. Apuna voi käyttää taulukko- ja tilasto-ohjelmia. Tutkimusaineistoa aloitetaan käymään läpi, kun vastausaika on umpeutunut. Taulukko, johon nuo tiedot syötetään, muodostaa havaintomatriisin eli tutkimusaineiston. Tutkija voi syöttää lomakkeen tiedot havaintomatriisiin sitä mukaa, kun ne saapuvat ja poistaa tarvittaessa heti asiattomasti täytetyt lomakkeet. Aineistoa tarkastaessa tutkijan tulee kiinnittää huomionsa myös tutkimuksen katoon. Tutkijan olisi hyvä muistuttaa kyselyyn osallistujille kyselyyn vastaamisesta. (Vilkkä 2007, 105-107.)

Syötin kyselylomakkeiden tiedot havaintomatriisiin Excel-tilukkaan sitä mukaa, kun ne saapuivat. Soitin muutamalle paikallisosaston yhteyshenkilölle kysyäkseni kyselylomakkeen palautuksesta. Vastausprosentti kyselylomakkeiden osalta oli 100% (20 paikallisosastoa) eli kaikki paikallisosastot vastasivat ja palauttivat kyselylomakkeen täytettynä.

Lomakkeiden palautumisen ja karhuamisen jälkeen palautuneet lomakkeet käydään huolellisesti läpi ja puutteelliset lomakkeet poistetaan. Vastauslomakkeisiin on hyvä merkitä juokseva numerointi etusivun yläreunaan. Tuon numeroinnin avulla havaintoyksiköt voidaan tarvittaessa löytää mahdollisten virheellisten syötettyjen tietojen etsimisessä. Pienessä aineistossa ennen analysoinnin tulkintaa tutkijan on hyvä tarkistaa, että kaikki vastaukset on syötetty eli koodattu oikein havaintomatriisiin. (MOTV

2018c.) Aineistoa käsiteltäessä on hyvä muistaa eettisyys ja olla huolellinen, ettei tunnistettavuus joudu väärin käsiin. Syötin jokaisen kyselylomakkeen vastaukset heti havaintomatriisiin, kun ne saapuivat. Loin jokaiselle vastauslomakkeelle juoksevan numeroinnin, jotta kyselylomakkeet olisivat helposti tarkastettavissa. Tarvittaessa tuon numeroinnin ansiosta olisi ollut helppo palata mahdollisesti tehtyyn virheeseen. Palautuneista kyselylomakkeista kaikki olivat käyttökelpoisia syötettäväksi havaintomatriisiin ja käytettäväksi aineistona tähän kehittämistyöhön. Syötettyäni kaikkien kyselylomakkeiden vastaukset havaintomatriisiin, tarkistin vielä jokaisen vastauspaperin, jotta olin syöttänyt vastaukset Excel-taulukkoon samalla tavalla kuin ne olivat vastauspaperissa.

Jos vastaajat ovat jättäneet vastaamatta kysymykseen tai se on ilmaistu epäselvästi, kehittäjä voi jättää kyseisen kohdan pois aineistostaan tai käsitellä puuttuvia havaintoja omana luokkana. Jos kehittäjä poistaa vastauksen, on hänen varmistettava, ettei se vääristä tulosta. Ei samaa mieltä eikä erimieltä oleviin vastauksiin kehittäjän on mietittävä huolellisesti, miksi vastaaja on tällä tavoin vastannut, koska tuohon vastaus-tyyppiin vastaamisessa on monta eri syytä. Vastaajalla ei ole tietoa asiasta tai vastaajalla on tietoa, muttei hän halua muodostaa omaa mielipidettä tai vastaaja ei viitsi vai-vautua pohtimaan kysymystä tai hän ei ole ymmärtänyt kysymystä. Siis kehittäjän kannattaa valmistella mittaristonsa huolella, jotta hän välttyy epäselviltä vastauksilta. (Hirsijärvi 2009, 201-203; Vilka 2007, 108-110.) Lähes kaiken tiedon voi muuttaa numeraaliseen muotoon. Siihen ei vaikuta se, millä tavalla aineisto on kerätty. (Valli 2015, 226.)

Jokainen paikallisosasto oli vastannut kyselylomakkeen likertin-asteikolla asetettuihin kysymyksiin. Kaikki paikallisosastot eivät olleet vastanneet annettuun mahdollisuuteen perustella omaa vastaustaan. Tämän asian olin jo ottanut huomioon kyselylomaketta laatiessani, etten välttämättä saa vastauksia laadullisiin vastauksiin. Tarkoituksena oli saada vähintään numeraalista aineistoa, jotta saadaan aineistoa tämän kehittämistyön tekemiseen.

Laadullisen aineiston tiivistäminen luokkiin tapahtuu siten, että vastauksista hahmotellaan erilaisia vastausluokkia tukkimiehen kirjanpitoa apuna käyttäen. Tätä jatketaan niin kauan, ettei uusia luokkia synny. Teemoittelussa etsitään aineistoista erilaisia yhdistäviä seikkoja. Aineistoa järjestellessä kustakin haastattelusta kootaan ne kohdat, joissa puhutaan kyseessä olevasta teemasta. Sama aineisto voi sijoittua monen eri teeman alle. Teknisesti tämä suoritetaan tekstinkäsittely-ohjelman avulla ”leikkaa-liimaa” -toiminnolla ja ”leikkaa-kopio” -toiminnolla. (MOTV 2018c.)

Avoimet kysymykset voidaan luokitella ryhmiin. Avointen kysymysten analysoinnin alkuvaiheessa tutkijan ei kannata olla liian rajaava. Analysoinnin edetessä aineistoa voi tiivistää yhdistelemällä läheisiä luokkia. Avointen kysymysten vastausten käyttämisessä on se hyvä puoli, että siitä voi saada hyviä ideoita tai on mahdollista saada selville mielipide. Avointen kysymysten huono puoli on se, että niihin jätetään helposti vastaamatta tai vastaukset ovat epätarkkoja tai ylimalkaisia. Avoimet kysymykset ovat työläitä analysoida ja vievät huomattavasti enemmän aikaa kuin valmiiden vaihtoehtojen tulkinta. (Valli 2015, 106.)

Kävin jokaisen kysymyksen laadullisen aineiston läpi siirtämällä pois Excel-taulukosta kyseessä olleen kysymyksen Word-tiedostoon, aina yhden kysymyksen yhdelle sivulle. Teemoittelin kysymykset aihealueisiin värin perusteella. Näin nousi esiin teemat, siihen millaista tukea paikallisosastot kokivat tarvitsevansa.

Sain kyselytutkimuksen aineiston maaliskuuhun aikana. Toukokuussa aloitin kyselylomakkeiden avulla tulleen aineiston analysoinnin. Työn edetessä minulle tarjoutui mahdollisuus syventää kehittämistyötäni teemahaastatteluiden ja ideariihen avulla. Syvensin kehittämistyötäni teemahaastattelun ja ideariihen avulla ja saavutukseni kehittämistyössä saturaatiopisteen. Pidin kyselylomakkeen avulla saatua aineistoa luotettavana, mutta lisäksi halusin varmistaa, että jo saatu aineisto oli luotettava.

Haastatteluaineiston käsittelyyn ja analysointiin on syytä varata aikaa riittävästi, sillä teemahaastattelun aineisto on yleensä runsas. Heti aineiston keräämisen jälkeen olisi hyvä ryhtyä aineiston käsittelyyn, että kehittäjä voi tarvittaessa tehdä tarkentavia kysymyksiä. (Hirsijärvi 2008, 135.) Tallennettu laadullinen aineisto on suositeltavaa litteroida. Tämä tarkoittaa, että haastattelu kirjoitetaan puhtaaksi sanasta sanaan. (Hirsijärvi 2009, 222.)

Aloitin kuuntelemaan haastatteluja haastattelujärjestyksessä. Käytössäni oli kaksi tallennusvälinettä. Testasin molemmat tallennevälineet, että tallenteet olivat onnistuneet. Nimesin tallenteet tallennusvälineelle, että tarvittaessa löydän ne helposti.

Litteroinnissa en käyttänyt murre sanoja enkä huomioinut äänen intonaatiota, äänen painoja, änkytyksiä ja yskäisyjä. Litterointia tehdessä annoin jokaiselle haastateltavalle kirjaintunnisteen suojatakseni henkilön tietosuojan sekä siitä syystä että jos josakin vaiheessa kehittämistyötä tehdessäni minun tarvitsisi palata litterointiaineistoon, löytäisin aineistosta haluamani henkilön haastatteluaineistosta.

Haastatteluiden analyysin voi tehdä kolmella tavalla. Aineisto puretaan ja edetään suoraan analyysiin tai aineisto puretaan, jonka jälkeen se koodataan ja edetään analyysi vaiheeseen. Kolmas tapa on, että purkaminen ja koodaamisvaiheet yhdistetään, jonka jälkeen siirrytään analyysivaiheeseen. Haastatteluaineiston analysoinnissa on vähän standardoituja tekniikoita, joten ei ole yhtä ja ainoa oikeata tapaa analysoida sitä. Haastatteluaineiston analyysia voidaan sanoa kuvailutulkinnaksi. (Hirsijärvi 2008, 136-137.) Haastatteluiden ja litteroinnin jälkeen tulostin litteroinnit. Luin niitä huolellisesti läpi moneen kertaan. Tämän jälkeen aloitin alleviivaamaan eri värikoodeilla aihealueita, joita haastatteluissa oli puhuttu. Tämän pohjalta syntyi seitsemän eri teemaa teemahaastatteluista. Ideariihen analysoinnin ja värien perusteella teemoittelun tein suoraan ideariihestä saatuun aineistoon.

4.2 Kyselylomakkeen tulokset

Kyselyn tulokset on koottu taulukkoon 1 (sivu 49)

Hallitus on vastuussa siitä, että vuoropuhelu jäsenistön ja hallituksen välillä toimii ja että se on aktiivista. Aktiivisen yhteydenpidon avulla yhdistys saa tietoa jäsenistön odotuksista ja arvoista, jotka auttava yhdistystä kehittämään toimintoja oikeaan suuntaan. Toiminnanjohtaja on aktiivinen tässä vuoropuhelussa antaen jäsenistölleen tiedon hallituksen tekemistä linjauksista. (Pahta & Hakkarainen 2011, 33.)

Vastausten keskiarvo oli 4,4 likertin-asteikolla kysymykseen oliko Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen henkilöstön tavoittaminen helppoa ja oltiinko yhteydenpitoon tyytyväisiä. Paikallisosastot kokivat saaneensa tarvittavat tiedot ja viestit Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen henkilöstöltä. Paikallisosastoissa voitiin olla luottavaisia henkilöstön yhteydenottoon, sillä jos puhelimella ei tavoittanut henkilöstöä, pystyi luottamaan siihen, että Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen henkilöstö soittaa takaisin. Vastaajat olivat tyytyväisiä siihen, että henkilöstön tavoittaminen oli helppoa.

Kyselyaineistossa tuli esille, että jäsenistö on jokseenkin samaa mieltä siitä, että Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen yhteydenpito on riittävää. Vastausten keskiarvo oli 4,0 likertin-asteikoilla. Vastaajista kaikki olivat olleet yhteydessä Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen henkilöstöön sähköpostitse. Toiseksi suosituin yhteydenottotapa jäsenistöltä henkilöstön suuntaan oli soittaminen. Vierailut Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen toimistolla ja vastaavasti henkilökunnan vierailut paikallisosastoissa oli merkittävä yhteydenottotapa. Neljä vastaajaa oli ollut yhteydessä henkilöstöön kirjeitse.

Vastauksissa nousi esille kehittämissuhteita, jotka lisäisivät paikallisosastojen tietämystä hallituksen toiminnasta ja päätöksistä.

”Yhdistys voisi tehdä kuukausitiedotteen osastoille. Joskus tuntuu, että olemme "uutispimennossa". Yhdistyksen hallitus voisi laittaa tiedotteen päätöksistään. Osasto ei tiedä mitä hallitus tekee. Jäänyt kaukaiseksi.”

Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen ja paikallisosastojen välinen yhteistyö koettiin hyödylliseksi (keskiarvo 4,6). Yhteistyön kehittämiseksi ehdotettiin, että yhteistyötä voisi tehdä enemmän. Toisaalta kyselyssä tuli esille, ettei välttämättä löydy henkilöitä paikallisosaston toimintaan, kun ei haluta olla paikallisosaston puheenjohtaja tai sihteeri. On voimavaroja vievää käydä työssä ja hoitaa puheenjohtajana yhdistyksen asioita.

”Yhdistys toimii linkkinä osastoon ja hoitaa osaston näkökulmasta ns. rutiiniasiat. Yhteistyö on välttämätöntä yhdyssiteenä osastoon. Virkistyspäivät ovat kerran vuodessa paikallaan.”

Paikallisosastot toivoivat, että paikallisosaston ja Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen yhteistyötä tulisi kehittää kokoontumisten ja yhteisten tapaamisten merkeissä. Paikallisosastot kokivat myös tarvitsevansa tukea tiedottamisessa paikallisosaston toiminoista medialle ja ne toivoivat myös uusia ideoita kerhoihin. Lisäksi toivottiin tukea uusien ihmisten rekrytointiin paikallisosastoihin.

”Rakentavasti keksiä tukea, eikä yrittää kaapata osastoa liitettäväksi toiseen osastoon. Osaston jäsenet ja toimijat ovat kohtuu iäkkäitä --> uuden sukupolven "sisäänajo". Yrittää ymmärtää pienen paikkakunnan resurssit.”

Kahta paikallisosastoa lukuun ottamatta jokainen paikallisosasto oli tavannut Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen työntekijöitä viimeisen vuoden aikana.

Puolet vastaajista toivoi, että Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen työntekijä vierailisi paikallisosastoissa luennon merkeissä ja lähes puolet oli sitä mieltä, että henkilöstön pitäisi vieraillla kokouksissa. Vierailutilanteissa luentojen aiheeksi toivottiin muun muassa luomet ja ihon muutokset sekä ajankohtaiset aiheet.

Paikallisosastot olivat jokseenkin samaa mieltä siitä, että Pohjois-Savon Syöpäyhdistykseltä saatu palvelu ja tuki on hyödyllistä. Paikallisosastot kokevat, että paikallisella tasolla saatu vertaistuki on arvokasta, mutta samalla koetaan tarve työnohjaukselle. Myös välineellistä tukea, kuten erilaisia pelejä toivotaan Pohjois-Savon Syöpäyhdistykseltä. Lisäksi toivottiin taloudellista tukea pelien hankkimiseen.

Paikallisosastot kokevat tarvitsevansa tukea Pohjois-Savon Syöpäyhdistykseltä luentojen pitämisessä ja ne haluavat saada lisätietoa eri syöivistä sekä tukea käytännön asioihinsa. Paikallisosastot toivovat tukea yhdistykseltä niiden toiminnasta tiedottamiseen sillä tiedottaminen lehdissä on maksullista ja se kuluttaa paikallisosaston varoja. Toisaalta ne toivovat Pohjois-Savon Syöpäyhdistykseltä taloudellista tukea toimintojensa pyörittämiseen. Paikallisosastot toivovat tukea johtokuntiansa kouluttamisessa ja että koulutuksissa olisi läsnä lähimmät paikallisosastot.

Paikallisosastot olivat jokseenkin samaa mieltä siitä, että toisten paikallisosastojen tapaaminen on tärkeää (keskiarvo 4,4.) Toisten paikallisosastojen tapaamisessa koettiin tärkeänä tietää siitä, mitä toiset tekevät ja tapaamisissa syntyy myös uusia ajatuksia. Vastaajat totesivat, että tapaamisissa hyvä ruoka ja liikuntatuokiot ovat mukavia. Ongelmaksi koettiin niissä paikallisosastoissa, joissa on yhdistetty kahden kunnan alueella toimivat paikallisosastot, että toista osapuolta ei saada mukaan toimintoihin. Toisaalta taas kahdella eri paikkakunnalla yksinään toimivat paikallisosastot ovat ottaneet tavaksi kokoontua yhdessä vuoden aikana ja yhteistyö toimii näissä paikallisosastojen keskinäisissä tapaamisissa.

Kaikkien paikallisosastojen yhteisessä tapaamisessa koettiin tärkeäksi tiedon saanti ja toisilta saadut uudet ideat. Merkitykselliseksi yhteisissä tapaamisissa nousee yhdessä-olo ja vertaistuki.

Kyselyn perusteella paikallisosastojen tapaamista tulisi kehittää toisiin paikallisosastoihin tutustumalla ja vierailujen järjestäminen lähimpien paikallisosastojen kanssa yhteistyössä.

Kun paikallisosastoilta kysyttiin, mitä asioita ne haluaisivat käsitellä paikallisosaston tapaamisessa, tärkeimmäksi koettiin kokemusten jakaminen paikallisosastojen kesken. Toiseksi tärkeimmäksi toivottiin tapaamisissa käsiteltävän omaa vapaaehtoisena jaksamista ja toivottiin tukea tiedotukseen, viestintään, nettisivujen tekemiseen ja sähköpostin luomiseen. Seuraavaksi eniten tukea toivottiin tapahtumien suunnitteluun ja toteutukseen. Vähiten tukea toivottiin toiminnan ja talouden suunnitteluun.

Vastaajat olivat jokseenkin samaa mieltä siitä, että paikallisosastojen tapaaminen on hyödyllisempi toteuttaa alueellisena, naapuriosastojen yhteisenä tapaamisena. Vastausten keskiarvo oli 4,2 kysyttäessä tapaamisista pienemmällä kokoonpanolla lähi-kuntien kanssa. Vastaajat kokivat, että naapuriosastojen tapaaminen olisi miellyttävämpää, koska välimatkat tulisivat näin lyhemmiksi. Pienemmässä porukassa saa myös paremmin puheenvuoron ja keskustelut sekä yhteistyön tekeminen olisi hedelmällisempää.

”vähemmän osanottajia, hedelmällisemmät keskustelut. Osanottajat tasa-veroisempia.”

Kun paikallisosastot arvioivat omaa toimintaansa siinä, miten he tekevät yhteistyötä toisten paikallisosastojen ja yhteistyötä muiden toimijoiden kanssa, ei samaa eikä erimieltä vastauksien keskiarvo oli 3,8. Niissä paikallisosastoissa, joissa tehdään yhteistyötä toisten yhdistysten kanssa koettiin, että vaatii paljon työtä saada yhteistyö toimimaan kahden paikallisosaston kesken. Siellä, missä yhteistyötä on jo tehty, yhteistyötä tehdään retkien ja tapahtumien merkeissä.

Vastaajat ovat jokseenkin eri mieltä siitä, että paikallisosastossa olisi riittävästi vapaaehtoisia (vastausten keskiarvo on 2,8). Paikallisosastoissa koettiin, että vapaaehtoiset alkavat ikääntyä ja hyvin useasti samat vapaaehtoiset toimivat ja uusia ja nuoria on

vaikea saada mukaan toimintaan. Seuraava vastaus kuvaa yleisesti tähän kysymykseen tulleita vastauksia

" Vapaaehtoiset taisivat kuolla talvisodassa! Puheenjohtajana joskus tuntuu, että kaikki tehtävät lankeavat puheenjohtajalle. Vapaaehtoisella tukihenkilöllä on ollut koulutuksen jälkeen yksi saattohoidettava terveyskeskuksessa. Turhauttavaa!! Puheenjohtaja tekee kokouskutsut, toimintasuunnitelmat, toimintakertomukset, talousarvioesitykset ja tiedotukset mm. paikallislehteen, järjestää kerho-ohjelmat. Paikallisosastolle on vaikea saada vapaaehtoisia henkilöitä."

Toisaalta taas joissakin paikallisosastoissa oli toiminta suhteutettu vapaaehtoistoimijoiden määrään: jos ei ole toimijoita, ei ole toimintaa.

Vastaajat ovat jokseenkin samaa mieltä, että paikallisosastot tarjoavat jäsenilleen erialaisia osallistumismuotoja (keskiarvo 4,2) paikallisosastojen arvioidessa jäsenistön toimintamahdollisuuksia omassa osastossaan. Paikallisosaston järjestämät eri osallistumismuodot ovat retket, kerhot, juhlat ja tapahtumat.

Vastaajat eivät olleet samaa eivätkä erimieltä siitä, että uuden henkilön olisi helppo tulla mukaan paikallisosaston toimintaan. Keskiarvo kysymykseen oli 3,9. Paikallisosastot ottavat uudet jäsenet mukaan toimintaan avoimin mielin ja tukevat heitä. Toimintaan tulemiseen on asetettu matala kynnyks eikä jäsenkorttia kysytä. Toisaalta paikallisosastoissa opetellaan ottamaan uudet henkilöt huomioon ja osastoihin on liittynyt uusia jäseniä, jotka eivät kuitenkaan ole osallistuneet toimintaan.

Paikallisosastot kokevat Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen henkilöstön ammattitaidon olevan keskiarvoltaan 4,8. Vastaajat arvioivat, että yhdistyksen henkilöstö on asiantuntevaa ja se osaa asiansa.

Paikallisosastot ovat jokseenkin samaa mieltä siitä, että Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen henkilöstö suhtautuu vapaaehtoiseihin arvostaen (keskiarvo 4,6).

Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen henkilöstön palvelualltius arvioitiin olevat likertinasteikolla 4,6.

”Kokemuksesta voidaan todeta, että palvelualltius on hyvää kiireestä huolimatta. Ei näillä resursseilla ehditä kaikkea tehdä ajallaan. Työntekijöitä ei pidä ylikuormittaa. Sama koskee myös osastojen vapaaehtoisia työntekijöitä, joilla voi olla muitakin yhdistyksiä ja luottamustehtäviä.”

Paikallisosastot arvioivat, että Pohjois-Savon Syöpäyhdistys toimii Syöpäjärjestöjen arvojen mukaisesti (keskiarvo 4,7).

Hallituksen toivotaan antavan tietoa niistä päätöksistä, jotka koskevat paikallisosastoja. Paikallisosastot toivovat Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen hallitukseen myös maallikoita ja sitä, että hallitus vierailisi osastoissa.

”Oman paikallisosaston ” herättely” tapahtui ikävästi ja salakavalasti piilotetun ”tapaamisedotuksen” kautta. Tärkeä antaa toimia niillä voimin kuin osastolla on mahdollista ja edes jotenkin tuoda syöpä asiaa esille.”

” Puhukaa selkokielellä meille tyhmille”

Taulukossa 1 on kyselylomakkeen yhteenveto kaikista niistä kysymyksistä, joissa vastaajat vastasivat monivalintakysymyksiin. Arviointi oli asteikolla 1-5 täysin eri mieltä – täysin samaa mieltä. Taulukossa näkyy arviointiasteikon keskiarvo sekä vastausten jakautuminen tietyille vaihteluvälille ja vastaajien lukumäärä.

Taulukko 1. Kyselylomakkeen likert-asteikon vastaukset.

Kysymys	Vastaajien keskiarvo	Hajonta	Vastaajien määrä
1. Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen henkilöstön tavoittaminen on helppoa.	4,4	2-5	20
3. Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen yhteydenpito on mielestämme riittävää.	4,0	2-5	20
4. Yhteydenottoihin vastataan riittävän nopeasti.	4,4	4-5	20
5. Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen ja paikallisosaston välinen yhteistyö on mielestämme hyödyllistä.	4,6	3-5	20
9. Pohjois-Savon Syöpäyhdistykseltä saatu palvelu ja tuki on hyödyllistä.	4,4	3-5	19
12. Toisten paikallisosastojen tapaaminen on mielestämme tärkeää.	4,4	3-5	19
16. Mielestämme paikallisosastojen tapaaminen on hyödyllisempi toteuttaa alueellisena, naapuriosastojen yhteisenä tapaamisena.	4,2	2-5	20
17. Paikallisosasto tekee yhteistyötä toisten paikallisyhdistysten tai muiden toimijoiden kanssa.	3,8	2-5	20
18. Paikallisosastolla on riittävästi vapaaehtoisia.	2,8	1-5	20
19. Paikallisosasto tarjoaa jäsenilleen erilaisia osallistumismuotoja.	4,1	2-5	20
20. Uuden henkilön on helppo tulla mukaan paikallisosaston toimintaan.	3,9	2-5	20
21. Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen henkilöstö on ammattitaitoista.	4,8	3-5	20
22. Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen henkilöstö suhtautuu vapaaehtoisiin arvostaen.	4,6	3-5	20
23. Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen henkilöstö on palveluultista.	4,6	3-5	20
24. Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen henkilöstö toimii Syöpäjärjestöjen arvojen mukaisesti.	4,7	4-5	20

Seuraavassa on kuvattu kyselylomakkeesta saatujen laadullisten vastausten teemat (kuvio 5). Ylärivissä on kuvattu ne teemat, jotka mainittiin useaan kertaan kyselylomakkeen laadullisissa vastauksissa. Alarivissä ovat ne, joita mainittiin muutaman kerran vastauksissa



Kuvio 5 Kyselylomakkeen laadulliset vastaukset.

4.3 Teemahaastattelun tulokset

Kehittämistyössä tuli selkeästi esille, että maakunnissa vapaaehtoisvoimin toimivat paikallisosastot tarvitsevat koordinoivan johtajan, joka vie heidän toimintojaan eteenpäin ja tukee heitä syöpätietouden lisäämisessä valtakunnallisesti.

Seuraavassa on teemahaastattelusta noussut ensimmäinen teema (kuvio 6), jossa teemana on paikallisosastojen yhteiset tapaamiset, vertaisuus ja johtajuuden tarve vertaistapaamisissa. Paikallisosastojen yhteiset kokoontumiset koetaan hyvänä asiana, mutta ei osata hajaantua ja tutustua toisiin paikallisosastoihin.

”Siinä mielessä on, kun on yövytty, mutta sitten kuitenkin jokainen osasto on kuitenkin vain omassa ryhmässä ja xxx on toisessa, ettei me osata hajaantua.”

Tähän voisi auttaa, jos koordinaattori tekisi istumapaikat ja näin pakottaisi hajaantumaan omasta porukasta.

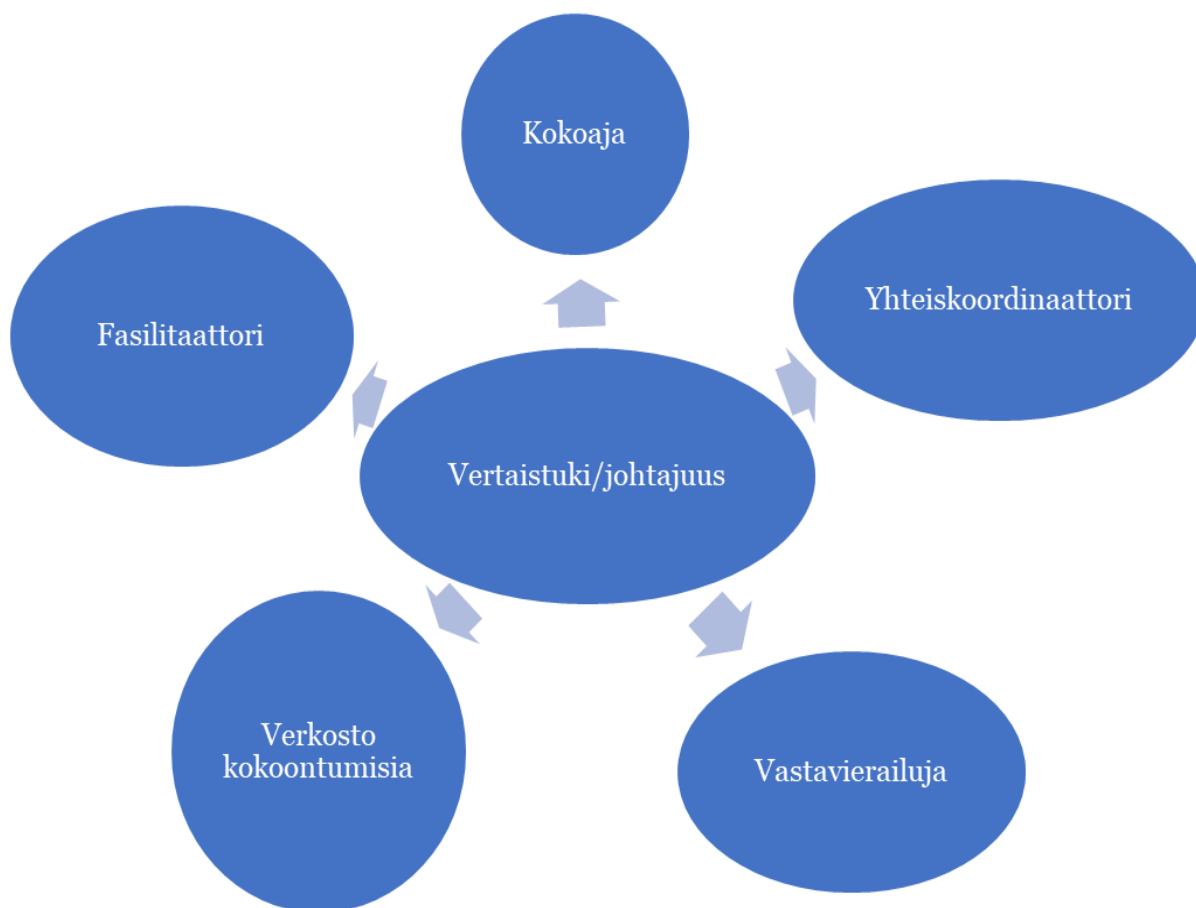
” Me kaivattaisiin ylhäältä päin johtamista.”

” Eihän tästä tule muuten mitään, jos ei ole mistä jostakin johdetaan. Se on tarpeellista ja jopa tärkeää”

Toisten paikallisosastojen kanssa toivottiin yhteistyötä sekä vastavierailuja, jonka koordinoinnissa tarvittaisiin apua. Lisäksi toivottiin syys- ja kevätkokoontumiset pienemmällä porukalla.

”Vastavierailut on tosi hyviä lähikuntien kanssa. Tämmöistä yhteistyötä jos voi järjestää, vaikka Kuopion toimistolta käsin. Semmoinen yhteiskoordinaattori, joka kokoaisi sen pienemmän porukan.”

” Parempi olisi pienemmällä porukalla, sanotaan että pienemmällä porukalla olisi aina mukavampi. Aika iso on nyt tämä porukka.”

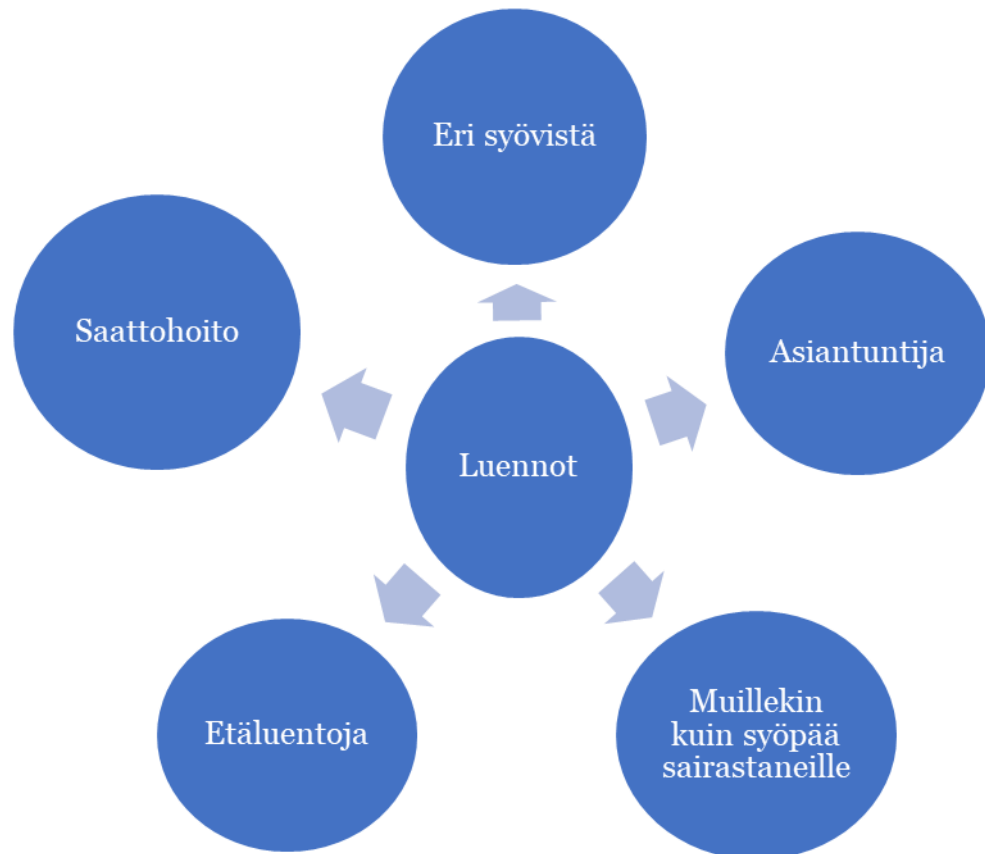


Kuvio 6. Teemahaastattelun teema vertaistuki ja johtajuus, ja niiden alle syntyneitä ajatuksia.

Seuraavassa on teemahaastattelusta noussut toinen teema (kuvio 7), jossa on teemana luennot ja ajatuksia siitä, mitä luennot voisivat pitää sisällään ja kuinka niitä voitaisiin toteuttaa. Haastatteluun osallistujat toivoivat, että eri asiantuntijat tulisivat pitämään paikallisosastoihin luentoja. Aihealueena olisivat syöpään liittyvät asiat. Kuulijajoukko olisivat paikallisosastoissa kaikki ne, joita aihe kiinnostaa mukaan lukien myös ne, jotka eivät ole itse sairastaneet syöpää.

Luennot keräävät selkeästi jäsenistön yhteen, ja halutaan kuulla syövästä ja hyvinvointiin liittyvistä aiheista lisää. Luentojen esittämistapa ei vaadi luennoitsijan läsnäoloa paikkakunnalla. Hyväksi toimintatavaksi oli koettu etäluennot, joita muun muassa kansalaisopisto on järjestänyt maakunnissa.

”Tätä minä olen vähän miettinyt. Saattohoitohan on tavallisille ihmisille hyvin tuntematon tekijä. Se luento voisi olla siellä semmoinen, joka herättäisi kiinnostusta. Turhaa puhetta on tämä tupakasta puhuminen, koska siitä muutenkin niin paljon puhutaan. Esimerkiksi nuuskasta oli yksi ilta televisioissa. Ja sekään ei ollut uutta asiaa.”



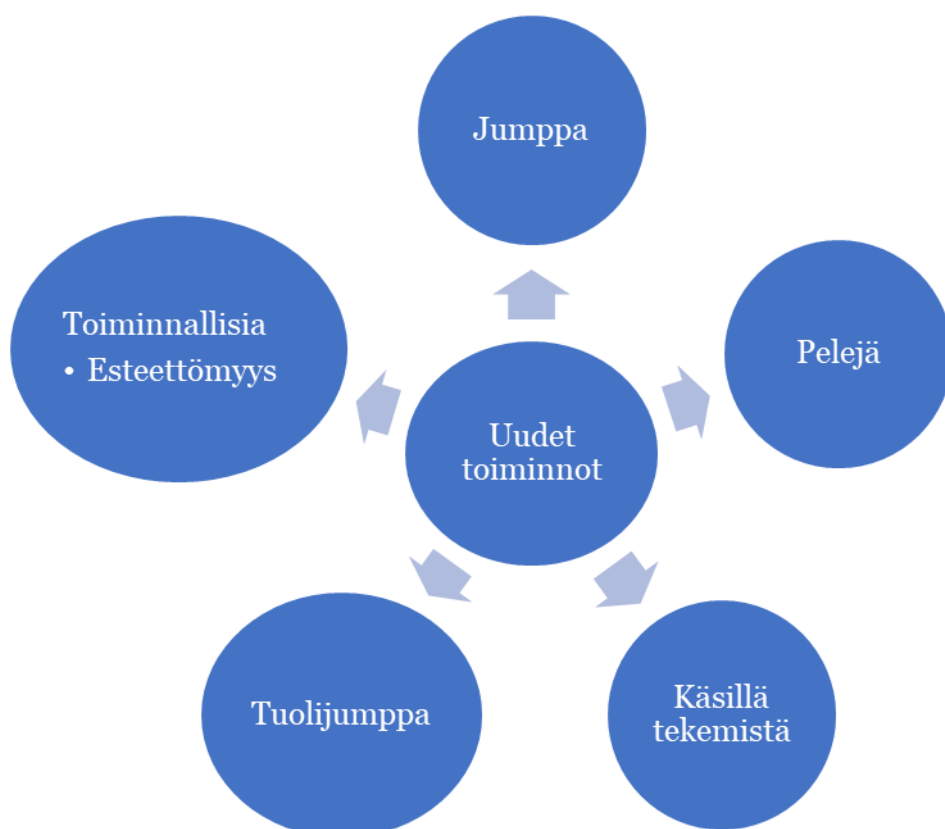
Kuvio 7. Haastateltavien toivomat teemaluentojen aiheet.

Seuraavassa on teemahaastattelusta noussut kolmas teema (kuvio 8), jossa teemana on uusia toimintamuotoja paikallisosastojen kerhoihin. Tässä kuvataan sitä, mitä nämä uudet ideat voisivat olla, millainen on kohderyhmä ja kuinka nämä uudet ideat voisivat tulla elinvoimaiseksi paikallisosastoissa. Uudet ideat, joita kerhoihin toivottiin, liittyivät toiminnallisuuteen ja liikuntaan. Haastattelussa tuli ilmi, että kerhojen tilat eivät ole esteettömiä. Paikka, jossa kerhoja pidetään, ei ole esteetön, joten kaikilla halukkailla ei ole mahdollisuutta siihen osallistua.

Paikallisosastoihin halutaan uusia toimintoja, mutta samalla vanhoja totuttuja tapoja on haasteellista rikkoa. Pohdituttaa myös se, miten paikallisosaston väki on valmis ottamaan vastaan uusia asioita.

”Tulisi joku uusi juttu, joka ei olisi pääsiäiskorttiaskartelua tai askartelua vaan se olisi jotain uutta. Käsillä tekemistä, että sitä ne ihmiset siellä kaipaavat.”

”Vaikka jumppaa, se olisi hirveen hyvä. Se olisi hyvä, jos joku tulisi yhden kerran meille neuvomaan uuden jumppajutun, niin sitten me kyllä itsekin osattaisiin tehdä. Ettei ihan noin vaan mennä ja sitten on luut kipeänä, sivut kituset ja kaikki.”



Kuvio 8. Teemahaastattelu uudet toimintamuodot kerhoihin, tässä kuvaus mitä ne voisivat olla haastateltavien mielestä.

Teemahaastattelussa nousi esille myös seuraavat asiat (kuvio 9), joihin toivottiin apua Pohjois-Savon Syöpäyhdistykseltä. Näitä asioita mainittiin vähemmän kuin edellä kuvattuja muita asioita.

Pienen vähäjäsenisen paikallisosaston ongelma on nuorten saaminen mukaan toimintaan. Joissakin paikallisosastoissa aktiivisten toimijoiden määrä on hyvin pieni ja tilanne koetaan hyvin raskaaksi osastoissa, joissa on tämä ongelma. Moni toimii mukana, että saisi tuotettua toisille hyvää ja jopa oman terveyden vaalimisen kustannuksella.

”Niin ja sanotaan näin, että minä olisin mielelläni jäänyt pois. Niin nyt sitten on ollut tämä luomitarkastus, joka on paikkakunnan jäsenistölle hyvin tärkeä. Niin että edes se sitten saadaan sinne terveyseskukseen.”

”No ei, kun eihän siellä periaatteessa ole kettään muuta kuin minä. Minulle rupeaa aika raskaaksi käymään. Kun minulla on nyt leikkaus edessä ja kolme kertaa olen sen perunut. Että pitäisi minun ajatella omaa itseänikin.”

Näillä paikkakunnilla on tehty paljon työtä uusien vapaaehtoisten ja jäsenten löytämiseksi.

”Kerran tehtiin jopa niin että järjestettiin tällainen oikein hyvä kahvitilaisuus, jossa oli herkut. Ei tullut ketään muuta ulkopuolisia ja oli täytekkäkin.”

Uusien ja nuorempien vapaaehtoisten löytyminen on vaikeaa.

” Mitenkä me saadaan nuorempaa porukkaa. Nyt ollaan liian vanhaksi käyty, jos tätä jatkuu, niin häviää koko osasto.”

Nuoret muuttavat opiskelujen perässä suurempiin kasvukeskuksiin eivätkä palaa takaisin pienemmille paikkakunnille.

”Mutta nyt kun katsotaan tätä paikkakunnan ikärakennetta. Meillä on lapset ja koululaiset ja sitten on pitkä aika, ettei ole ketään sitten tulee työkäiset ja sitten eläkeläiset välissä jäävät nuoret johonkin muualle.”

Taloudellinen tuki

Rekrytointi

Toimisto väen vierailut paikallisosastoissa

Syöpätietouden lisääminen

Kuvio 9. Nämä asiat mainittiin myös teemahaastattelussa.

Yksi teemahaastattelussa esiin noussut asia, johon tukea ei tarvita, on tapahtumien järjestäminen. Ne hoituvat paikallisosastojen omasta toimesta.

” Toiminta perustuu kesäaikaa näihin kesätapahtumiin, semmoinen kesätapahtuma, tulee kesälomalaisia paljon. Mekin ollaan oltu siinä syöpäyhdistyksestä mukana. Me ollaan tuota syöpäyhdistystä tuotu julki siellä ja esitteitä jaettu.”

Tapahtumien järjestäminen sujuu yhteistyössä muiden paikkakunnan toimijoiden kanssa. Osa Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen paikallisosaston vapaaehtoisista toimii myös paikkakunnalla toisissa järjestöissä.

” Minäkin olen xx yhdistyksessä ja tässä syöpäyhdistyksessä. Ollaan käyty xx yhdistyksen järjestämällä tietokonekurssilla. Toiset ovat käyneet jopa xxx järjestöjen hommissa.”

Taulukosta 2 on nähtävissä, että jokainen teemahaastatteluun osallistuja halusi kertoa vertaistuen merkityksestä. Kun vertaistapaamisia järjestetään, tarvitaan johtaja, joka fasiltoi olosuhteet ja toiminnan edellytykset tapaamiselle.

Taulukko 2. Haasteltavien esiin nostamat asiat ja niiden toistuvuus haastattelun edetessä.

Haastateltava	Vertaistuki/ johtajuus	Luento	Uudet ideat	Raha	Rekry
A	3	1	2	0	0
B	2	0	1	3	0
C	2	1	0	0	0
D	1	0	0	0	3

4.4 Ideariihen tulokset

Purin ideariihen aineistoa teemoittelemalla aihekokonaisuuksia eri teemojen (taulukko 3) alle. Ideariihessä käytin samanlaista tekniikkaa purkamisessa kuin teemahaastattelussa. Alleviivasin aineistoon samalla värillä niitä aihealueita, joita aineistoista nousi esille. Alla on taulukko esille nousseista teemoista ja kuinka monessa vastauksessa ko. aiheesta puhuttiin. Ideariihen aineistoa on tuottanut 62 eri paikallisosastojen jäsentä, 10 eri paikallisosastosta. Ideariihen ryhmiä oli 12, ryhmässä oli 4-6 jäsentä.

Taulukko 3. Ideariihen teemat.

Toivottu tuki	Vastausta
Vertaistuki	9
Tiedottaminen	8
Uudet ideat	8
Rekrytointi	4
Raha	2
Luennot	1
Toimistolta käymään paikallisosastoihin	1

5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän kehittämistyön pohjalta voidaan sanoa, että vertaistuen merkitys tässä syöpää sairastavien yhteisössä on vahvaa. Jokaisessa aineistossa se nousi selkeästi esille päälimmäisenä. Sairastuneen ihmisen elämä lähtee helposti liiaksi pyörimään sairauden ympärille. Vertainen pystyy omalla kokemuksellaan tuomaan perspektiiviä sairastuneelle ja siirtämään ajatukset elämään ja läheisiin ympärillä. Nämä vertaisuuden kohtaamisen paikat voivat mahdollistua, kun on johtaja, joka luo mahdollisuudet vertaisryhmien kokoontumisille. Johtajuuteen tarvitaan monta elementtiä, jotta hän pystyy luotsaamaan yhteisöä hyvään ja toimivaan yhteistyöhön. Viitekehyksenä johtajuuden työkalulaatikosta löytyvät ne elementit, jotka yhteisöllinen johtaja tarvitse johtaakseen yhteisöjä vetovoimaiseen vapaaehtoistoimintaan. Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen olisi hyvä nimetä johtaja tukemaan paikallisosastojen toimintaa. Tällöin yhdistys vastaisi paikallisosastoille kehittämistyöstä esiin tulleeseen ilmiöön.

Vapaaehtoistoiminnassa johtamisen kulmakivi on se, että kaikilla toimijoilla tulee olla selvillä vapaaehtoistyöntoimijoiden roolit, ja että toimenkuvat ovat selkeitä ja kaikkien tiedossa. Vapaaehtoisten toimenkuvista tulisi kirjoittaa kirjallinen kuvaus. Tämän ku-

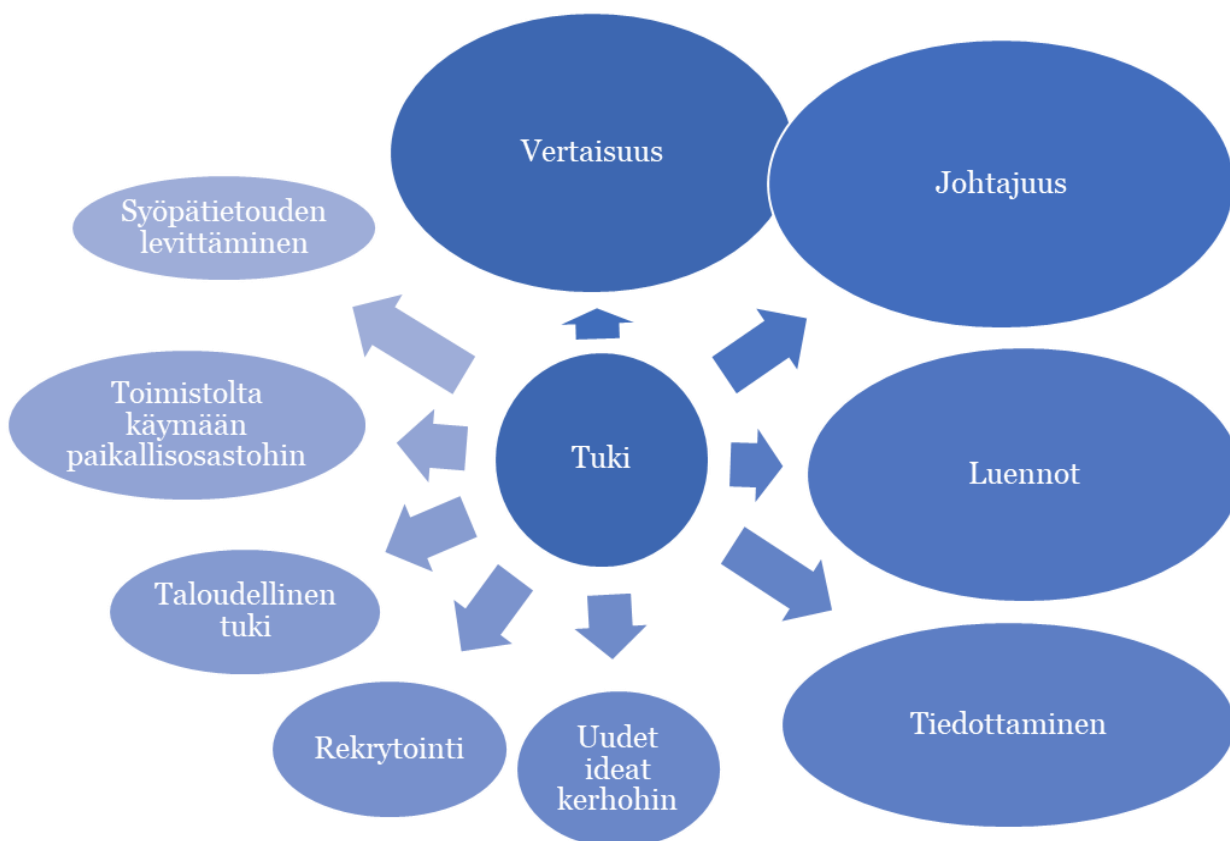
vauksen etu on se, että se antaa selkeän kuvan järjestön vapaaehtoistoiminnan mahdollisuuksista. Se helpottaa myös vapaaehtoistyön markkinoinnissa, että saadaan toimintaan mukaan uusia vapaaehtoisia sekä antaa mahdollisuuden vapaaehtoiselle vaihtaa toiseen vapaaehtoistoimintaan järjestön sisällä. (Kuuluvainen 2015, 66.) Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen vapaaehtoistoiminnoista olisi hyvä kirjoittaa kirjallinen kuvaus, jotta vapaaehtoisen olisi helpompi löytää itselleen mieleinen tehtävä. Tuohon kuvaukseen olisi hyvä miettiä kaikki paikallisosastossa tapahtuva ja koko organisaation tarjoama vapaaehtoistoiminta. Näin toimiessaan Pohjois-Savon Syöpäyhdistys voisi luoda oman vapaaehtoisen polun, jolloin vapaaehtoinen voisi vaihtaa vapaaehtoistehtävänsä organisaation sisällä.

Aineistosta nousseen tuen tarve Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen paikallisosastoissa on esitetty kuviossa 10. Vertaisuuden merkitys nousi esille jokaisessa aineistossa useimmin mainittuna, ja vertaisuuden rinnalle nousi johtajuus. Johtajuuden merkitys nousi esille aineistosta siinä valossa, jotta vertaistapaamiset voisivat mahdollistua. Kyselylomakkeen aineistosta ja teemahaastattelun aineistosta nousi useasti esille luentojen tarve, joka mainittiin myös ideariihessä. Tiedottamisen tarve paikallisosastoihin yhdistyksestä päin nousi esille kyselylomakkeessa ja ideariihessä. Kyselylomakkeen aineistossa nousi esille tiedottaminen myös niin, että yhdistys tiedottaisi paikallisosastojen asioista ja näin säästettäisiin rahaa osastojen viestintäkustannuksissa.

Aineiston perusteella uusia toimintaideoita kerhoihin toivottiin ideariihessä ja teemahaastattelussa. Kyselylomakkeen aineistossa uudet toiminnot kerhoihin mainittiin. Uusien vertaisten ja vapaaehtoistojen rekrytointi mainittiin jokaisessa aineistossa. Kyselylomakkeen aineistossa tuli esille selkeästi, että paikallisosastojen tulisi kiinnittää rekrytointiin huomioita, sillä vastaajat kokivat, ettei heillä ollut tarpeeksi vapaaehtoisia. Taloudellisen tuen tarve mainittiin sekä teemahaastattelussa että ideariihessä. Taloudellista tukea toivottiin esimerkiksi välineistön hankkimiseen.

Jokaisessa aineistossa toivottiin Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksestä henkilöstöä käymään fyysisesti paikallisosastoissa. Käyntiä toivottiin esimerkiksi luentojen merkeissä

tai paikallisosastojen kokouksiin osallistumalla. Teemahaastattelun aineistossa mainittiin, että tukea tarvittaisiin syöpätietouden lisäämiseen valtakunnallisesti koko väestölle.



Kuvio 10. Kehittämistyön tulosten lopputulos.

Kehittämistyön aineiston pohjalta ehdotan Pohjois-Savon Syöpäyhdistykselle toimintamallia, joka luo puitteet vertaistuelle. Tämän kaltainen toiminta olisi kahvilatoiminta. Kahvilatoiminnan ytimenä olisi, että se kokoontuisi säännöllisesti, esimerkiksi kerran kuukaudessa. Paikalla olisi aina ammattitaitoinen ohjaaja apunaan vertaisohjaaja. Tämä kahvilatoiminta olisi matalan kynnyksen kokoontumispaikka. Paikka, jossa voisi vain olla, jutella, katsella, kuunnella ja aistia. Kahvila olisi turvallinen ympäristö tavata samassa elämäntilanteessa olevia ja luoda uusia ystävyys- ja vuorovaikutussuhteita.

Uusien vapaaehtoisten rekrytointi nousi vahvasti esille siinä valossa, että paikallisosastoille tuottaa haasteita saada toimintaan mukaan uusia vapaaehtoisia. Uusien vapaaehtoisten mukaan saaminen toimintaan mahdollistuu, jos toiminta on motivoivaa ja siihen osallistumisen kynnyks on matala. Vapaaehtoistoimija oppii jotain uutta ja saa antaa sosiaalista hyvää toisille. Johtajan tulisi luoda Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksessä mahdollisuus tämän kaltaiselle toiminnalle. Edellä mainitsemani kahvilatoiminta voisi toimia eteisenä uudelle vapaaehtoiselle yhdistyksen toimintaan.

Kyselylomake on luotu sellaiseksi, jotta sitä voidaan käyttää tulevaisuudessakin vuosilukua päivittämällä. Kyselylomaketta hyödyntäen Pohjois-Savon Syöpäyhdistys voi luoda arvioinnin ja seurannan mittarin ja kehittää toimintaansa kyselystä saatujen vastausten perusteella. Kysely olisi luontevaa ja tarkoituksenmukaista suorittaa kolmen vuoden välein. Tuon kolmen vuoden aikana voidaan muokata toimintoja ja toimintatapoja kyselystä saatujen vastausten perusteella. Tämän aineiston tulokset ovat vertailupohja tulevina vuosina tehtävään toiminnan kehittämiseen.

Kehittämistyöni tuotti uutta tietoa Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen toiminta-alueelle paikallisosaston toiminnasta. Aineistosta saatava tieto hyödyttää koko maan kattavaa Suomen Syöpäjärjestöä. Muut Syöpäjärjestöjen alueyhdistykset saavat kehittämistyöstä tietoa Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen paikallisosastojen tarpeista. Jokainen alueyhdistys voi hyödyntää kehittämistyön tuloksia sekä niistä syntyneitä johtopäätöksiä ja soveltaa sen oman alueensa tarpeisiin. Pohjois-Savon Syöpäyhdistys saa kehittämistyöstäni pohjan oman toiminnan kehittämiseksi.

5.1 Johtajuus, vertaisuus, luennot ja tiedottaminen

Järjestötyössä johtajuus toimii arvojen ja visioiden kautta. Vapaaehtoiset ovat toiminnassa mukana henkilökohtaisen merkittävyyden vuoksi. Vapaaehtoisen oma innostuminen ei ainoastaan riitä toimintaan mukaan lähtemiseen. Innostus tarvitsee kohteen, jonka kautta vapaaehtoinen voi kanavoida innostumisensa. Johtaja antaa äänen ja kas-

vot, jotta vapaaehtoisen toiminta mahdollistuu oman innostumisensa kautta. Järjestötoiminnassa tärkeä päätöksentekoeelin on hallitus. Hallitus linjaa toiminnan, kuunnellen jäsenistön toiveita ja suhteuttaa toiminnan käytettävissä oleviin henkilöresursseihin. (Heikkala 2012, 300-301.)

Arvostavan johtajan toimintatapa näkyy vapaaehtoisten toiminnassa. Se näkyy positiivisuutena ja arvostavana käyttäytymisenä vapaaehtoistoimijoissa. Kun vertainen lähtee mukaan vapaaehtoistoimintaan, päätökseen vaikuttaa yhteisön ystävyys- ja vuorovaikutussuhteet.

Toiminnan organisointi vertaisten kanssa on vaativaa työtä. Vertaisten on tarkoitus jakaa tukea samasta elämäkokemuksesta. Vertaistuen organisoijan tulee ottaa huomioon monia ominaisuuksia vertaistukitoimijoiden kanssa työskennellessään, kuten vertaisten elämäntilanne, ominaisuudet ja sairaus. Vertaisten antama tuki voi olla hyvin kuormittavaa vertaistoimijalle. Vertaistukitoiminnan organisoijan on hyvä tuntea ryhmän perusilmiö pystyäkseen toimimaan hyvänä johtajana vertaistukijoille. Vertaisia tulee kohdata arvostaen, perehdyttää tehtävään, sopia vertaistuen pelisäännöistä, järjestää työnohjausta ja mentorointia sekä kehittää toimintaa yhteistyössä vertaisten kanssa. (Myllymaa 2010, 87-93.)

Vapaaehtoistoiminnan johtajan tehtävä vaatii paljon vertaistoimijoiden keskuudessa. Jokainen vertainen omalla kokemuksellaan tuo yhteisöön vahvuutta. Vertaistukijoiden vahvuus on hänen omassa kokemuksissa, jonka hän voi jakaa toisille. Näiden kokemusten jakaminen antaa peilipintaa näkemään omaa tilannettaan. Vertaisuuden tehtävä ei ole antaa neuvoja ja ohjeita, vaan antaa toiselle mahdollisuuden tulla kuuluksi ja ymmärretyksi. Toisten vertaisten rinnalla voi olla juuri niin vahva tai heikko kuin juuri sillä hetkellä on. Vertaisten tuoma tuki antaa mahdollisuuden pohtia omaan elämään tulleita muutoksia.

Vertaisen ja johtajan tuki on erilaista syöpää sairastaneelle, eikä näitä voi verrata keskenään. Vertaisten keskinäinen empatia ja ymmärrys on erilaista mitä vertaisryhmän

johtaja voi antaa. Vertaisryhmässä voi avoimesti kokea sen tunteen, mitä aidosti tuntee ja konkreettisesti on mahdollisuutta saada peilipintaa omille kokemuksilleen. Johtaja pystyy luomaan olosuhteet ja edellytykset kaikelle vertaistoiminnalle. Kuten Kuuluvainen toteaa ”työntekijät ovat selkeästi vastuussa toiminnan suunnittelusta ja vapaaehtoiset antavat oman panoksensa” (Kuuluvainen 2015, 17).

Kehittämistyössä nousi esille paikallisosastojen tiedon jano, jota voisi helpottaa syöpätietouden lisääminen luentojen avulla. Toimintatapana voisi olla, että paikallisosastot järjestäisivät paikan luentojen pitämiseen. Koordinoija järjestäisi paikallisosastoille asiantuntijoita luennoimaan. Luentojen aiheeksi vuoden aikana voisi määrittellä aina yhden teeman, jonka avulla kierretään jokainen paikallisosasto.

Kyselytutkimuksen aineistosta nousi esille luentoteemoja, kuten saattohoito tai tietoa eri syövästä. Näiden teemojen alle voisi rakentaa vuosikellon, jonka pohjalta johtaja voisi järjestää luennoitsijan tai rakentaa Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen palkatun henkilöstön osaamisaluetta vastaavan luennon, ja näiden luentojen avulla kierrettäisiin jokaisen paikallisyhdistys vuoden aikana. Luennoitsijan tarvitsisi tehdä pohjatyö luennon pitämisestä vain kerran. Kiertueen avulla on mahdollista pitää sama luento monta kertaa, koska kuulijat vaihtuvat jokaiselle luentokerralle. Luentoja voisi pitää myös vertainen. Kun luentoja pitää ihminen, joka voi kertoa omasta kokemuksestaan omalla henkilötarinallaan se tekee vaikutuksen kuulijoihin. Tässä toteutuisi myös syöpätietouden lisääminen, jollainen toive nousi aineistossa esille.

Luentotilan tulisi palvella luennoitsijaa ja kuulijoita parhaalla mahdollisella tavalla. Tuolien ja pöytien sijoittelulla voidaan vaikuttaa luennon tunnelmaan ja ilmapiiriin. Lisäksi paikkamerkinnoilla ja nimilapuilla voidaan lisätäluentotilanteen vuorovaikutuksellisuutta. (Kortesuo 2010, 128-133.) Luentotilan tulisi olla kuulijoilleen esteetön. Kuten aineistosta nousi esille, tällä hetkellä kaikki paikallisosastojen kokoontumispaikat eivät ole esteettömiä. Luomalla hyvät luentojen raamit pitkän ajan suunnitelmalla, kuulijakuntaa saadaan mahdollisimman suureksi. Aineistossa nousi esille se, ettei va-

vapaaehtoiset osaa hajaantua ja tutustua toisten paikallisosastojen henkilöihin. Nimilappuilla ja paikkamerkinnoilla johtaja voisi lisätä paikallisosastojen toimijoita vuorovai-
kutusta luentotilaisuuksissa.

Tämän kehittämistyön pohjalta Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen viestintään olisi hyvä kiinnittää huomioita ja tuoda esille enemmän informaatioita vapaaehtoisten saataville. Nykyaikana hyvä viestintäkanava on yhdistyksen omat nettisivut. Tietojen ja raporttien laittaminen yhdistyksen omille sivuille tuo toimintaan läpinäkyvyyttä ja vapaaehtoisille luottamusta yhdistyksen toimintaa ajatellen. Kehittämistyössä nousi esille, että sähköposti tavoittaa jokaisen paikallisosaston. Tätä kautta jokainen paikallisosasto voi tiedottaa oman alueen jäsenistöä sopivaksi katsomallaan tavalla.

Sosiaali- ja terveysjärjestöjen yhdistys YTY ry:n julkaisemassa oppaassa Hyvä hallintotapa järjestöissä, on kerrottu keskeisimmät tiedot ja raportit, joita se suosittelee jäsenistölle viestittäväksi. Ne ovat mm. hallitustyöskentelyä koskevat raportit, vuosikertomus, avustusten käyttöön liittyvät raportit, sosiaalisten tavoitteiden saavuttamista kuvaavat raportit, taloudellista tietoa sisältävät raportit, projektien ja hankkeiden suunnitteluun ja toteutukseen liittyvät raportit ja hyvän hallintotavan noudattamista kuvaavat raportit. Lisäksi avointa ja läpinäkyvää toimintaa voidaan lisätä laittamalla vuosikertomus yhdistyksen omille sivuille internettiin. (Pahta & Hakkarainen 2011, 34.)

Kuukausikirjeen lähettäminen paikallisosastoille olisi hyvä sisällyttää Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen arkeen. Kuukausikirjeessä tiedotetaan mm. hallituksessa esille tulleista asioista. Tämänkaltaisen kuukausikirje lisäisi tietoa jäsenistölle eikä se olisi hankala lähettää sähköpostina jokaiseen paikallisosastoon. Lisäksi kuukausikirje voisi olla näkyvillä yhdistyksen sivuilla. Tämän kuukausikirjeen lähettäminen toisi luottamusta Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen toimintaa kohtaa.

Paikallisosastot ilmaisivat tarvitsevansa tukea tiedottamisessa omasta toiminnastaan ulospäin. Siten olisi myös perusteltua, että vapaaehtoistoiminnalle olisi koordinoija.

Koordinoijan kautta jokainen paikallisyhdistys voisi tiedottaa omasta toiminnasta. Koordinoija lisäisi tiedon yhdistyksen nettisivuille, josta se olisi kaikkien saatavilla. Lisäksi tämä toimintamalli säästäisi paikallisosastojen rahaa. Tietojen laittaminen yhdistyksen nettisivuille ei maksa mitään, kun sen sijaan toiminnoista ilmoittaminen lehdissä vaatii rahaa.

Vastavuoroinen tiedottaminen kuukausikirjeen ja netti-ilmoittelun kautta lisäisi kommunikointia paikallisosastojen ja Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen välille lisäten luottamusta. Tämänkaltainen toiminta vaatii aikaa ja lisäresurssointia Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen henkilöstöön. Johtajan palkkaaminen tuottaisi tasavertaista palvelua jäsenistölle, koska se toisi mahdollisuuden kuulla paikallisosastojen tarpeita tasapuolisesti.

5.2 Ohjaaminen, rekrytointi, läsnäolo ja talous

Kehittämistyön aineistosta nousi esille, että paikallisosastot toivoivat tukea uusien toimintojen muodossa omille kerhoilleen. Uudet toiminnot voisivat sisältää erilaisia toiminnallisuuden muotoja ja liikuntaa. Yhtenä ratkaisuvaihtoehtona tähän voisi olla, että vapaaehtoisia ja vertaisia koulutettaisiin ohjaajan tehtäviin. Kyselylomakkeessa kysyttiin halukkuutta tähän ja vastaajista 25% toivoi koulutusta ryhmäohjaamisen taitoihin.

Koulutus voisi sisältää ohjaajan perustaidot, ja tämän jälkeen voisi vaihtoehtoina olla erilaisia koulutuspaketteja oman mielenkiinnon ja paikallisosastojen tarpeiden mukaan. Näistä koulutuspaketeista paikallisosastot voisivat kouluttaa osaajia omiin tarpeisiinsa omille paikallisosastoilleen tai pienemmälle alueelle yhteiseksi ohjaajaksi. Koulutuspakettien rakentamiseen tarvitaan lisähenkilöresurssi, koordinoiva johtaja. Johtaja luo pohjan ohjaajan taitojen peruskoulutukseen sekä lisäkoulutukseen ja täydennyskoulutuspaketteja paikallisosastojen tarvitsemiin toimintoihin, kuten liikuntaan ja kädentaitoihin. Johtajan tulisi huomioida kuitenkin nämä kaikki koulutuksen sisällöt esteettömiksi.

Kyselyn vastausten perusteella paikallisosastot kokevat, että heillä ei ole riittävästi vapaaehtoisia, yhteistyötä toisten paikallisosastojen kanssa eikä uuden henkilön ole helppo tulla mukaan toimintaan. Aiemmin mainittu kahvilatoiminta on ratkaisu näihin paikallisosastojen tuen tarpeeseen.

Vapaaehtoistoiminnan yksi tärkeimmistä motivaatioista on auttamisen halu. Lisäksi vapaaehtoinen haluaa oppia uutta ja kokee vapaaehtoistyön kansalaisvelvollisuudekseen. Vapaaehtoisyhteisössä pysyvät myös sosiaaliset suhteet yllä. Nuoret vapaaehtoiset lähtevät mukaan vapaaehtoistoimintaan helpommin, jos he saavat toimia itse. Toiminta on matalankynnyksen toimintaa ja toimintamahdollisuuksissa on monipuolinen tarjonta. (Kuuluvainen 2015, 48.) Kokemukseni mukaan nuoret lähtevät helposti mukaan kahvilatoimintaan. Julkinen, tavallinen kahvila on helppo ympäristö, jossa viihtyvät kaikki. Nuorille kahvilaan tuleminen on matala kynnys tulla toimintaan mukaan kuin yhdistyksen omiin tiloihin. Kahvilasta nuori voi tulla hakemaan itselleen sopivan määrän vertaistukea silloin, kun sitä tarvitsee, ilman sitoutumispakkoa yhdistyksen toimintaan. Kahvilassa johtaja auttaa ensikertaisia pääsemään mukaan porukkaan sekä huolehtii ettei kukaan kahvilassa jäisi yksin.

Saadakseen lisää uusia toimijoita Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen olisi hyvä järjestää kahvilatoimintaa toiminta-alueellaan. Tämä keräisi paikallisosastoista pienemmältä alueelta vertaiset yhteen mahdollistaen yhteistyön muiden paikallisosastojen kanssa. Ajatuksenani ei olisi pitää vain yhdellä paikkakunnalla kahvilatoimintaa, vaan hajauttaa se pienemmille alueille. Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen toiminta-alueen voisi jakaa esimerkiksi viiteen alueeseen ja näillä jokaisella alueella olisi kahvilatoimintaa, joka järjestettäisiin paikkakunnilla valmiiksi olevissa kahviloissa. Toiminnan kannalta tärkeää on se, että mukana kahvilatoiminnassa on paikalla yhdistyksen työntekijä sekä vastuuvertainen. Johtajan tehtävänä olisi kahvilatoiminnassa olosuhteiden ja edellytysten luonti, läsnäolo, kahvilapaikkojen varaaminen ja kahvilapäivistä ilmoittaminen. Toiminnan vakiintuessa paikallisosastot voisivat ottaa toiminnasta vuorollaan veto vastuun.

Kahvilatoiminta ei sitouta vapaaehtoista tekemään mitään, mutta se antaa mahdollisuuden lähteä toimintaan mukaan. Kahvilaan uuden henkilön on helppo tulla mukaan, kun toiminta on matalankynnyksen toimintaa. Kahvilatoiminta antaisi myös mahdollisuuden tehdä yhteistyötä muiden paikallisosastojen kanssa. Käynnistettäessä kahvilatoimintaa yhdistyksen olisi hyvä maksaa kahvi ja pulla osallistujalle, jolloin yhdistys osallistuisi taloudellisesti paikallisosastojen toiminnan tukemiseen. Ilmainen kahvi ja pulla myös houkuttelisi uusia vapaaehtoistoimijoita tulemaan kahvilaan ja sitä kautta mukaan Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen toimintaan.

Aineistosta nousi esille, että paikallisosastot toivoivat mahdollisuutta toteuttaa koontumisia pienemmällä kokoonpanolla. Kahvilatoiminnalla olisi myös tämän asian suhteen paikkansa Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen toiminnassa. Kahvilatoiminnalla saataisiin toteutettua myös paikallisosaston tuen tarve, kun toimintaa toteutettaisiin useammalla paikkakunnalla Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen toiminta-alueella. Lisäarvoa toisi myös se, että he tapaisivat Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen henkilökuntaa johtajan ollessa läsnä näissä kahvilatoiminnoissa.

Kehittämistyön aineistossa nousi esille, että Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen henkilökunta vierailisi paikallisosastoissa. Toiveena oli, että vierailuja olisi luentojen merkeissä ja läsnäoloina kokouksissa. Toivottiin että paikallisosastot saisivat vieraakseen muitakin vierailijoita henkilökunnasta kuin toiminnanjohtajan. Kahvilatoiminta tukisi myös tätä tuen tarvetta paikallisosastoihin päin. Kahvilatoimintaa käynnistettäessä Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen palkatun henkilökunnan olisi hyvä olla tukemassa toimintaa läsnäolollaan.

Jotta tämä kaikki toimintojen kehittäminen voisi tapahtua Pohjois-Savon Syöpäyhdistys tarvitsee mielestäni organisoivan ja fasilitoivan vapaaehtoistoiminnan johtajan.

Tapahtumien järjestämisessä paikallisosastot eivät kokeneet tarvitsevansa tukea. Aineistossa nousi esille, että paikallisosastot toivoivat taloudellista tukea paikallisosastojensa toimintojen pyörittämiseen. Yksi tapa kerätä rahaa voisi olla, että Pohjois-Savon Syöpäyhdistys järjestäisi kampanjan, jolla kerättäisiin rahaa ja sen tuotot jaettaisiin paikallisosastojen hyväksi.

6 POHDINTA OMASTA OPPIMISESTA

Olen kehittämistyön edetessä saanut toisten opiskelijoiden kanssa huomata valtavan hyödyn siitä, että luokkatoverit tulevat mitä moninaisemmilta kentiltä. Opiskelutoverien argumentteja on voinut peilata omiin kokemuksiin ja niistä on saanut syvyyttä kehittämistyön etenemiseen. Tämän kehittämistyön matka on ollut noin kahden vuoden pituinen. Lähijaksojen kokoontumiset ja opintojaksojen tehtävät ovat olleet hyvä ponnahduslauta kehittämistyön etenemiselle. Halusin oppia syventämään tietojani johtajuudesta ja soveltamaan sitä teoriaa käytäntöön johtaessani vapaaehtoistoimijoita. Viitekehyksenä kehittämistyössä oli johtajuus ja tämän työn tekeminen vahvisti olettamustani, että vapaaehtoistoimijat tarvitsevat johtajan, jotta heidän toimintansa mahdollistuu.

Kehittämistyöstä tehtäessä asiantuntijuuteni lisääntyi järjestötyön kentällä. Johtajuus viitekehyksenä syvensi oppimistani laajasti, lisäten ammattitaitoani järjestötyön työkentillä johtajuuden näkökulmasta. Kehittämistyön tekeminen vahvisti osaamistani erilaisten yhteisöjen innostajana, kehittäjänä ja valmentajana kuin myös tutkivassa ja kehittävässä työotteessa. Kehittämistyön tekeminen antoi minulle pohjaa johtajuuden ominaisuuksien soveltamisessa käytäntöön sekä loi pohjaa sille, että osaan lähteä luomaan organisaatiossa uusia toimintamalleja.

6.1 Tiedon lisääntyminen johtajuudesta

Viitekehystä kerätessäni etsin tietoa johtajuudesta, jonka pohjalta kehitin johtajuuden työkalulaatikon, joka antoi minulle ymmärrystä johtajuuden osaamisen taidoista. Työkalulaatikko on hyvä työväline jokaiselle johtajalle, joka koordinoi erilaisia yhteisöjä. Tuon pohdinnassani esille kehittämisehdotukseni kahvilatoiminnasta, jonka järjestämällä palkatun johtajan avulla, Pohjois-Savon Syöpäyhdistys vastaisi monipuolisesti niihin tuen tarpeeseen, joita kehittämistyössäni tuli esiin. Se, mihin kahvilatoiminta mielestäni vastaisi, on vertaisuuden tukeminen johtajan avulla, uudet toiminnot, uusien vapaaehtoisten rekrytointi, toimiston väen käynnit paikallisosastoissa ja taloudellinen tuki ostamalla kahvilatoimintaan kahvit ja pullat. Johtaja olisi tuossa kahvilatoiminnassa fasilitaattori, joka kokoaisi maakunnissa Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen toiminnasta kiinnostuneita yhteen. Kahvilatoimintaan osallistujien olisi mahdollisuus verkostoitua muiden paikallisosastoiden kanssa ja järjestää vastavierailuja.

6.2 Kyselylomakkeen käyttäminen tulevaisuudessa

Pyrin löytämään kehittämistyöhön sisäisen validiteetin näkökulmasta oikeat mittarit tutkimustuloksen saavuttamiseksi. Mittareina olivat monipuolinen aineisto eli kyselylomake, teemahaastattelut ja ideariihi. Kriteerivaliditeetti nojautuu muiden tuottamaan uskottavaan kirjallisuuteen ja kehittämistyön viitekehys oli johtajuus. Kriteerivaliditeettiin peilaten vertaisuus nousi tämän teorian taustakäsitteeksi. Kriteerivaliditeetti mittaa sitä, kuinka hyvin käsite on johdettu teoriasta. Kehittämistyön edetessä vertaisuus käsite nousi johtajuus käsitteen rinnalle, johtajuuden avulla vertaisuus mahdollistuu.

Kyselyaineistossa perusjoukkona kehittämistyössä oli kaikki paikallisosastot Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen toiminta-alueella. Vastausprosentti oli 100 % kyselylomakkeiden osalta, joten tämän perusteella kehittämistyön tulosta voidaan pitää luotettavana. Luotettavuutta tuo myös se, että kehittämistyössä aineisto oli monipuolinen. Teemahaastattelu ja ideariihi täydensivät ja vahvistivat jo kyselylomakkeesta saatuja tuloksia.

Kehittämistyön aineisto oli monipuolinen, koska siinä oli kolmella eri tavalla kerättyä aineistoa, joten tämän perusteella arvioisin, kehittämistyön saavuttaneen saturatiopisteen. Kaikissa kolmessa aineistossa nousi esiin samat teemat, vain painopisteet vaihtelivat.

Olettamuksena on, että kyselylomakkeen vastausprosentti olisi 100 %, koska paikallisosastot todella haluavat sen tuen, mitä he ovat vastauksissa tuoneet esiin. Paikallisosaston toiminnassa mukana olevat, ovat todella sitoutuneita toimintaan ja haluavat ehdottamiaan tukimuotoja. Saatekirjeessä oli luvattu, että jatkossa suunnitellaan yhdessä, miten Pohjois-Savon Syöpäyhdistys voi vastata paikallisosastojen tarpeisiin. Saatekirjeessä luvattiin myös selvittää, miten Pohjois-Savon Syöpäyhdistys palvelisi jäsenistöään ja tuottaisi tasavertaisesti palvelua paikallisosastoille. Tämä asia on sovittu toiminnanjohtajan ja hallituksen puheenjohtajan kanssa.

Kerätylle tiedolle on oltava aito tarve ja siitä saatujen tulosten tulee johtaa konkreettisiin toimenpiteisiin. Kerätyn tiedon käytettävyyteen kannattaa kiinnittää huomiota, koska järjestöjen vapaaehtoiset ja henkilökunta eivät jaksa kerätä tietoja toiminnasta, jos siitä ei ole konkreettista hyötyä. Kerätyn tiedon tulee olla selkeä ja se tulee esittää täsmällisesti ja perustellusti. Johtopäätösten tulee perustua kerättyyn tietoon ja lopuksi annettavien tulosten tulee olla hyödyllisiä ja realistisesti toteuttavissa. (Fields 2017.)

Kyselylomaketta Pohjois-Savon Syöpäyhdistys voi hyödyntää tulevaisuudessa arviointia ja kehittämistä tehdessään. Tämä kyselylomake on myös hyödynnettävissä jokaisessa Suomen Syöpäjärjestöjen alla toimivassa yhdistyksessä, jokainen yhdistys voi ottaa kyselylomakkeen käyttöönsä kehittääkseen omaa toimintaansa paikallisosastojensa suhteen.

Kun tarkoituksena on kehittää palvelua, arviointi tulisi suorittaa säännöllisesti ja systemaattisesti. Järjestön palveluiden kehittämisen tulee olla linjassa sen toiminta-aja-

tuksen kanssa. Kehittämiskohteita valittaessa niiden tärkeys ja järjestön resurssit vaikuttavat siihen, miten palveluja voidaan kehittää. Kun palveluiden kehittämisen pohjalta tulokset julkaistaan, siinä tulleiden tietojen käsitys arvioitavasta asiasta voi vahvistua ja muuttua. Tämän johdosta järjestössä voi syntyä ristiriitatilanteita, joten on tärkeää erottaa faktat omista käsityksistä. Järjestön palveluiden kehittäminen on muutosten hallintaa, joka vaatii johtajalta taitoa. Johtajan on hyvä sitouttaa vapaaehtoiset toimijat koulutuksen, ohjauksen ja viestinnän avulla. (Fields 2017.)

Kehittämistyön reliabiliteetin kannalta kysely on toistettavissa. Kyselylomakkeen kysymykset on aseteltu niin, että sama kysely voidaan toteuttaa tietyin väliajoin, esimerkiksi kolmen vuoden välein. Tiettyinä vuosina voi painottaa tiettyä teemaa, jota kehitetään. Kyselylomakkeessa oli viisi teemaa, josta voidaan laatia suunnitelmaa pitkällä aikavälillä. Näin ollen yhden teeman kehittämiseen jäisi aikaa kolme vuotta. Tämän kaltaisen toimintatapa sitouttaa jäsenistöä, paikallisosastoja sekä johtajaa tekemään pitkäjänteisesti työtä saavuttaakseen yhteinen päämäärä.

Oman oppimisen kannalta tämä kyselylomakkeen työstäminen antoi minulle hyvän pohjan tulevaisuudessa työstää kyselyä ja kehittää yhteisöjä tämänkaltaisen mittariston avulla.

6.3 Tulevaisuuden kehittämisideat

Jatkotutkimuksen aihe olisi hyvä suunnata vapaaehtoisten rekrytointiin. Onko tästä kehittämistyöstä otettu opiksi ja lähdetty kehittämään toimintoja näiden toiveiden perusteella? Saavuttaako johtopäätöksissä esiin tuomani kahvilatoiminta nuoria ja uusia ihmisiä mukaan toimintaan? Miten löytää nuoret ja ne, joille toimintaa ei ole tarjottu? Miten pitkä vapaaehtoisen toimintakaari on yleisesti ja kuinka pitkä se on Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksessä? Mitä mahdollisuuksia on Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen paikallisosastojen vapaaehtoisilla edetä vapaaehtoistoiminnan urallaan, ja kehittyä vapaaehtoistoimijoina? Olisiko tuo vapaaehtoisen polun luominen yksi keino saada sitoutettua vapaaehtoistoimijat toimimaan pidempään? Toiminnassa kehittyminen on

sitouttava tekijä toimijalle, sillä jos ei näe kehittymisen mahdollisuuksia ei myöskään halua sitoutua toimintaan. Miten saada vertaistuki digitalisoitua ja some- maailmaan? Mahdollistaisiko facebook-alusta vertaistapaamiset somessa? Esimerkiksi tapaamisia somessa kerran kuukaudessa tiettyyn aikaan ja tietyllä alustalla. Lisäksi someen voisi luoda alustan, jossa voisi keskustella silloin kun itselle sopii, jolloin se ei olisi sidonnainen kaikille yhteiseen aikaan ja paikkaan.

Vapaaehtoistoiminnalla on aina tarkoitus ja toiminnalla on arvopohja, johon tekeminen nojautuu. Toteutettua toimintaa tulisi seurata sekä arvioida. Toimijaorganisaation tulee miettiä huolella mikä on vapaaehtoistoiminnan yleinen tarkoitus. Organisaation on hyvä miettiä miten vapaaehtoinen voi kehittyä urallaan. Organisaation tulee muistaa, että vapaaehtoinen toimii omilla vahvuuksillaan ja jokaisella on oma vapaaehtoistoiminnan arvoperusta. Organisaation tulisi kirjata ylös vastuuihmisten työn- ja vastuunjaot vapaaehtoistoiminnassa, että vapaaehtoinen tietää mihin tehtävään hän sitoutuu ja mitä tehtävä pitää sisällään. Kaiken tämän toteuttamiseen tulee varata resursseja ja rahaa, sillä vapaaehtoistoimintakaan ei ole ilmaista, sen johtaminen ja organisointi vaativat rahaa.

Vapaaehtoistoiminnan johtajan on hyvä muistaa, että järjestötoiminta on kuitenkin ihmisille harrastus, johon ei käytetä koko elämää. Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen vapaaehtoistoimijat osallistuvat toimintaan omaan vertaisuuteen perustuen suurella sydämellä ja se sitouttaa heitä toimimaan vapaaehtoisena.

LÄHTEET

- Antola, Tuula & Pohjola, Jukka 2006. Innovatiivisuuden johtaminen. Helsinki: Edita.
- Anttila, Pirkko 2007. Realistinen evaluaatio ja tuloksellinen kehittämistyö. Hamina: Akaatiimi Oy.
- Borgaman, Merja & Packalén, Esa 2002. Parhaat käytännöt työyhteisön kehittämiseen. Tampere: Tammi.
- Drucker, Peter F 1990. Voittoa tavoittelemattoman organisaation johtaminen. Helsinki: Talentum.
- Fields, Marion 2018. Opintokeskus Sivis. Järjestöarvioinnin ilmansuuntia. Viitattu 25.4.2018. <https://www.ok-sivis.fi/jarjestoarvioinnin-ilmansuuntia.html>
- Fischer, Merja & Vainio, Satu 2014. Potkua palvelubisnekseen. Asiakaskokemus luodaan yhdessä. Helsinki: Talentum media Oy.
- Grönlund, Henrietta & Seppänen, Martta Anna & Pessi, Anne Birgitta 2017. Teoksessa Anne Birgitta Pessi & Frank Martela & Miia Paakkanen (toim.) Myötätunnon mullistava voima. Jyväskylä: PS-kustannus, 204-222.
- Heikkala, Juha 2012. Järjestöjen johtamisen erityispiirteet. Teoksessa Kimmo Mäki & Tuire Palonen (toim.) Johtamisen tilat ja paikat. Vantaa: Kansanvalistusseura, 291-306.
- Hirsijärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2008. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.
- Hirsijärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2009. Tutki ja kirjoita (15. uudistettu painos). Helsinki: Tammi.
- Huopio, Soile & Laitinen, Jonna & Lautaniemi, Päivi & Montin, Sari & Pietilä, Kalle & Raamat-Haapakoski, Tuuli & Timonen-Verma, Päivi 2004. Vertaista vailla, kokemuksia vertaisneuvokoulutuksesta. Nuorisoasiankeskus, Fenix, Nuorisotiedotuskeskus kompassi, Nuoriso tukitoimet, koulutus ja kulttuuri.
- Huutilainen, Minna & Saarikivi, Katri 2018. Aivot työssä. Helsinki: Otava.
- Huuskonen, Päivi 2015. Vertaistuki. Viitattu 23.11.2018. <https://thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/itsenaisen-elaman-tuki/vertaistuki>
- Hyväri, Susanna 2005. Vertaistuen ja ammattiauttamisen muuttuvat suhteet. Teoksessa Marianne Nylund & Anne Birgitta Yeung (toim.) Vapaaehtoistoiminta, anti, arvot ja osallisuus. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy, 214-235.
- Häyrynen, Kiril 2017. Soste. Kehittäminen ja arviointi järjestöissä. Viitattu 26.12.2017. <https://www.soste.fi/elinvoimaiset-jarjestot/kehittaminen-ja-arviointi-jarjestoissa.html>
- Jyväskylän yliopisto. Koppa 2018. Viitattu 21.4.2018. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineiston-analyysimenetelmat>
- Jäppinen, Aini-Kristiina 2012. Onnistun yhdessä! Työyhteisön kehittämisen 10 avainta. Jyväskylä: PS-kustannus.

- Kananen, Jorma 2012. Kehittämistutkimus oppinnäytetyönä. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kansalaisareena 2016. Mitä on vapaaehtoistyö? Viitattu 23.11.2018. <http://www.kansalaisareena.fi/jeesaan/mita-on-vapaaehtoistyö/>
- Kansan Sivistystyön Keskusliitto KSL ry 2018. Osallistavat menetelmät. Tuki- ja virikeaineisto.
- Kettunen, Iita 2015. Joustava ei katkea. Talentia-lehti. Viitattu 24.11.2018. <https://www.talentia-lehti.fi/joustava-ei-katkea/>
- Kolehmainen, Heidi, neuvontahoitaja. & Kärki, Tuula, toimistosihteeri. & Nissinen, Virpi, neuvontahoitaja. Joulukuu 2017. Kuopio. Hämäläinen, Anu.
- Kortesuo, Katleena 2010. Avaa tästä käytännön käsikirja kouluttajalle. Vantaa: Infor Oy.
- Kuula, Arja 2006. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.
- Kuuluvainen, Sanna 2015. Vapaaehtoistyön johtaminen. Helsinki: Sivistysliitto Kansalaisfoorumi SKAF ry.
- Kärkkäinen, Merja 2005. Yhteisöllinen johtaminen. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Lindström, Kari & Kiviranta, Jaana 1995. Työryhmät ja tiimit. Ryhmän toimivuus ja jäsenten hyvinvointi. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Lohivesi, Kari & Lindroos, Jan-Erik 2010. Onnistu strategiassa (3. painos). Helsinki: WSOYpro Oy.
- Malin, Marja-Leena 2000. Vertaisryhmä elinvoimaa kasvattamassa. Teoksessa Malin, Marja-Leena (toim.) Verkostot ja vertaiset. Helsinki: Kuntoutuksen edistämistämisyhdistys ry, 17-21.
- Michelsson, Riina & Kinnunen, Niina & Laaksonen, Hannele 2018. Viitattu 24.11.2018. <http://tamjournal.tamk.fi/tavoitteena-tyohon-sitoutuminen/>
- MOTV 2018a. Viitattu 7.4.2018. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/otos/otan-tamenetelmat.html>
- MOTV 2018b. Viitattu 20.4.2018. http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_2.html
- MOTV 2018c. Viitattu 19.4.2018. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/postikysely/postikysely.html>
- MOTV 2018d. Viitattu 19.4.2018. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kyselylo-make/laatiminen.html>
- Myllymaa, Tapio 2010. Vertaistoimijoiden jaksaminen ja työ tuki. Teoksessa Jaana Holma & Päivi Huuskonen & Oili Jyrkämä & Sonja Karnell & Anne Laimio & Ilona Lehtinen & Tapio Myllymaa & Julia-Maarie Vahtivaara (toim.) Vertaistoiminta kannattaa. Asumispalvelusäätiö ASPA, 87-93. http://www.kansalaisareena.fi/Vertaistoiminta_kannattaa.pdf
- Mäki, Kimmo & Saranpää, Mika 2012. Järjestötoimintaa kehittämässä. Teoksessa Kimmo Mäki & Tuire Palonen (toim.) Johtamisen tilat ja paikat. Vantaa: Kansanvalistusseura, 54-75.

Paasivaara, Leena & Suhonen, Marjo & Virtanen, Pertti 2013. Projektijohtaminen hyvinvointipalveluissa. Helsinki: Tietosanoma Oy ja kirjoittajat.

Pahtala, Anneli & Hakkarainen, Olli 2011. Hyvä hallintotapa järjestöissä. Sosiaali- ja terveysjärjestöjen yhteistyöyhdistys YTY ry. Helsinki.

Pajula, Elina 2014. Tositarinoita osallisuudesta. Teoksessa Arja Jämsen & Anne Pyykönen (toim.) Osallisuuden jäljillä. Pohjois-Karjalan Sosiaaliturvayhdistys ry 2014, 11-21.

Perälä, Piia & Petänen, Eeva 2015. Motivaation johtaminen vapaaehtoistyössä. Opin-
näytetyö, Oulun ammattikorkeakoulu. Viitattu 22.9.2018
<http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2015120118672>

Pohjois-Savon Syöpäyhdistys ry 2018. Paikallisosastojen toimisääntö.

Pohjois-Savon Syöpäyhdistys 2018. Viitattu 2.3.2018 <https://www.pohjois-savonsyopayhdistys.fi/yhdistys/>

Ristikangas, Marjo-Riitta & Ristikangas, Vesa 2011. Valmentava johtajuus (1.-2. painos). Helsinki: Marjo-Riitta Ristikangas, Vesa Ristikangas ja WSOYpro Oy.

Santalainen, Timo 2017. Strateginen ajattelu & toiminta (2. painos). Helsinki: Talentum.

Seppänen-Järvelä, Riitta & Vataja, Katri (toim.) 2009. Työyhteisö uusille urille. Kehittäminen osaksi arjen työtä. Jyväskylä: PS-kustannus, 11-18.

Syöpäjärjestöt 2018. Jäsenjärjestöt. Viitattu 2.3.2018 <https://www.syopajarjestot.fi/jarjesto/suomen-syopayhdistys/>.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2018. Tehtävät. Viitattu 14.4.2018.
<http://www.tenk.fi/fi/tehtavat>.

Valli, Raine 2015. Paperinen kyselylomake. Teoksessa Raine Valli & Juhani Aaltola (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Jyväskylä: PS-Kustannus, 84-106.

Vilkka, Hanna 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi.

Vilkka Hanna 2009. Tutkija kehitä (1.-3. painos). Helsinki. Tammi

LIITTEET

Liite 1. Kyselylomake

Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen kysely paikallisosastoille

Olen Anu Hämäläinen, työskentelen Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksessä vapaaehtoistyön koordinaattorina ja samanaikaisesti opiskelen Humanistisessa ammattikorkeakoulussa yhteisöpedagogiksi (YAMK). Teen opinnäytetyötä yhteistyössä Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen kanssa.

Tutkimuksen tavoitteena on kehittää paikallisosastojen toimintaa. Tarkemmin opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, mitä tukea Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen paikallisosastot tarvitsevat kehujensa/toimintojensa tukemiseksi. Tutkimus selvittää ja tuottaa tietoa, mitä kehittämistarpeita paikallisosastoilla on. Jatkossa suunnitellaan yhdessä, miten voidaan vastata tarpeisiin. Lisäksi selvitetään myös, miten Pohjois-Savon Syöpäyhdistys palvelee jäsenistöään ja tuottaisi tasavertaista palvelua paikallisosastoille.

Kysely toteutetaan 1.3.-31.3.2018 välisenä aikana. Kysely lähetetään paikallisosastojen johtokuntaan nimetyille henkilöille.

Kyselylomakkeessa on 25 kysymystä, vastaamiseen menee aikaa 30 minuuttia. Yksi kyselylomake on lähetetty jokaiseen paikallisosastoon. Kyselyyn vastataan koko oman alueen paikallisosaston toimintaa ajatellen.

Osasto, jossa toimit: _____

Vastatkaa alla oleviin kysymyksiin rastittamalla väittämästä mielestänne oikea vaihtoehto ja kirjoitakaa avoin vastaus annetulle viivalle. Täyttämänne lomakkeen voitte palauttaa oheisella palautuskuorella 1.4.2018 mennessä.

Tutkimukseen koskeviin kysymyksiin vastaa Anu Hämäläinen puhelimitse 044-5236996 tai sähköpostitse anu.hamalainen@pohjois-savonsyopayhdistys.fi

Ystävällisin terveisin

Vapaaehtoistyön koordinaattori Anu Hämäläinen

Vastatkaa väittämiin valitsemalla sopiva kohta. Voitte jatkaa vastausta kommentteja -kenttään.

Yhteydenpito

1. Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen henkilöstön tavoittaminen on helppoa. (Väittäämä)

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

Kommentteja:

2. Millä tavoin olette olleet yhteydessä Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen henkilöstöön?

(monta vaihtoehtoa sallitaan)

- Puhelimitse
- Kirjeitse
- Sähköpostitse
- Vieraillemalla Kuopion toimistolla kuninkaankadulla
- Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen työntekijän vieraillessa osastossa (esim. luento)
- Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen järjestämissä tilaisuuksissa (esim. vuosikokous)
- Muuta kautta, miten?

3. Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen yhteydenpito on mielestämme riittävää. (Väittäjä)

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

Kommentteja:

4. Yhteydenottoihin vastataan riittävän nopeasti. (Väittäjä)

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

Yhteistyö, palvelu ja tuki

5. Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen ja paikallisosaston välinen yhteistyö on mielestämme hyödyllistä. *(Väittämä)*

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

Kommentteja:

6. Miten Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen ja osastonne välistä yhteistyötä tulisi kehittää?

7. Oletteko tavanneet Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen työntekijöitä viimeisen vuoden aikana?

Kyllä

Ei

8. Millaisissa tilanteissa Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen työntekijöiden tulisi vierailla osastossanne?

9. Pohjois-Savon Syöpäyhdistykseltä 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

Kommentteja:

10. Millaisissa asioissa haluaisitte enemmän tukea Pohjois-Savon Syöpäyhdistykseltä?

Paikallisosastojen tapaaminen (kevät ja syksy)

11. Oletteko osallistuneet paikallisosastojen tapaamisiin viimeisen vuoden aikana?

Kyllä

Ei

Jos ei, niin miksi?

12. Toisten paikallisosastojen tapaaminen 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

Kommentteja:

13. Mitä hyvää paikallisosastojen tapaamisessa mielestänne on?

14. Miten mielestänne paikallisosastojen tapaamista voisi kehittää?

15. Millaisia asioita haluaisitte käsiteltävän paikallisosastojen tapaamisissa tai mihin toivoisitte tukea? *(Useampi valinta sallitaan)*

- toiminnan ja talouden suunnittelu, taloushallinnon asiat
- sääntömääräiset asiat, paikallisosaston toimisääntö
- tiedotus, viestintä, nettisivujen tekeminen, sähköpostin luominen
- kampanjatapahtumien suunnittelu tai toteutus (Roosa nauha tapahtuma 2018)
- osaston avoimuus
- vapaaehtoisten vastaanottaminen
- oma vapaaehtoisena jaksaminen
- vapaaehtoistyön johtaminen
- ryhmän ohjaus taidot
- kokemusten jakaminen paikallisosastojen kesken
- luento, mikä aihe? _____
- koulutus, mikä aihe ? _____
- jokin muu mikä _____

16. Mielestämme paikallisosastojen tapaaminen on hyödyllisempi toteuttaa alueellisenä, naapuriosastojen yhteisenä tapaamisena. *(Väittämä)*

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

Kommentteja:

Paikallisosaston oman toiminnan arviointi

17. Paikallisosasto tekee yhteistyötä toisten paikallisyhdistysten tai muiden toimijoiden kanssa. *(Väittäjä)*

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

Kommentteja:

18. Paikallisosastolla on riittävästi vapaaehtoisia. *(Väittäjä)*

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

Kommentteja:

19. Paikallisosasto tarjoaa jäsenilleen erilaisia osallistumismuotoja. *(Väittämä)*

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

Kommentteja:

20. Uuden henkilön on helppo tulla mukaan paikallisosaston toimintaan. *(Väittämä)*

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

Kommentteja:

Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen henkilöstön arviointi

21. Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen henkilöstö on ammattitaitoista. *(Väittämä)*

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

Kommentteja:

22. Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen henkilöstö suhtautuu vapaaehtoiseen arvostukseen. *(Väittämä)*

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

Kommentteja:

23. Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen henkilöstö on palvelualtista. (Väittämä)

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

Kommentteja:

24. Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen henkilöstö toimii Syöpäjärjestöjen arvojen* mukaisesti. (Väittämä) * (Arvot: tasa-arvo ja oikeudenmukaisuus, saavutettavuus, luotettavuus ja yhteisöllisyys)

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

Kommentteja:

25. Muuta palautetta Pohjois-Savon Syöpäyhdistyksen henkilöstöstä:

Muita terveisiä Pohjois-Savon Syöpäyhdistykselle ja hallitukselle:

KIITOS KYSELYYN VASTAAMISESTA!

Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti. Palauta lomake VASTAUSLÄHETYS kuorossa viimeistään 1.4.2018