

## OPINNÄYTETYÖ

### **Mielenterveysyhdistysten verkostotoimijoiden hyvinvointi ja sen kehittäminen**

Mielenterveyden keskusliiton  
Pohjois-Savon paikallisyhdistykset

*Anne Tossavainen*

*Yhteisöpedagogi (AMK)  
210 op*

*5/2021*

## TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu  
Koulutuksen nimi

---

Tekijät: Anne Tossavainen  
Opinnäytetyön nimi: Mielenterveysyhdistysten verkostotoimijoiden hyvinvointi ja sen kehittäminen.  
Mielenterveyden keskusliiton Pohjois-Savon paikallisyhdistykset  
Sivumäärä: 65 ja 15 liitesivua  
Työn ohjaaja: Jari Klemola  
Työn tilaaja: Mielenterveyden keskusliitto – Centralförbundet för Mental Hälsa rf

---

Tämä opinnäytetyö käsittelee verkostoyhteistyötä ja verkostotoimijuudessa jaksamista. Opinnäytetyön tilaaja on Mielenterveyden keskusliitto – Centralförbundet för Mental Hälsa rf, jolla on yli 150 paikallista jäsenjärjestöä. Kehittämistyöni kohteena ovat kolmentoista (13) Pohjois-Savon paikallisjärjestön hallitustoimijat ja palkalliset työntekijät.

Pohjois-Savon paikallisjärjestöt tuottavat alueellista toimintaa ja vertaistukea mielenterveydenhäiriöitä sairastaville. Mielenterveydenhäiriöt vaikuttavat sairastavien toimintakyvyn eri osa-alueisiin heidän arjessaan. Verkostotoimijuuden hyvinvointia lisäävät ja heikentävät vaikutukset ovat nousseet esille työntekijöiden ja hallitustoimijoiden jaksamisessa.

Opinnäytetyön tavoite oli saada käsitys siitä, mikä Pohjois-Savon paikallisyhdistysten palkallisten työntekijöiden ja hallitustoimijoiden verkostotoimijuudessa jaksaminen ja verkostoyhteistyön tilanne ovat tällä hetkellä. Tavoitteena oli havaita tekijöitä, jotka kuormittavat yhdistystoimijoita verkostoissa ja jotka edesauttavat heidän jaksamistaan verkostotoimijuudessa. Opinnäytetyön tarkoitus oli luoda konkreettisia kehittämissuhteita Pohjois-Savon paikallisyhdistysten sekä Mielenterveyden keskusliiton käytettäväksi.

Kehittämistyössä toteutettiin sähköinen kysely Pohjois-Savon 13 paikallisyhdistyksen palkatuille työntekijöille ja hallituksen jäsenille. Kyselyyn vastasi 15 toimijaa. Kyselyn tuloksien pohjalta paikallisyhdistyksille esiteltiin kolmessa työpajassa kyselyn tulokset sekä aktivoitiin ja osallistettiin yhdistyksien toimijat verkostoyhteistyön sekä verkostotoimijuuden kehittämiseen.

Aineistosta nousivat esille verkostotoimijuudessa kuormittavina tekijöinä vuorovaikutukseen, viestintään ja aikataulullisiin haasteisiin liittyvät tekijät sekä jatkuva muutos, tuen puute ja välimatkat. Verkostotoimijuudessa jaksamista edistäviksi tekijöiksi koettiin vertaistuki, yhteisöllisyys, jaetut tiedot, taidot ja resurssit, toimiva vuorovaikutus ja viestintä sekä Mielenterveyden keskusliiton antama tuki.

Aineiston pohjalta on luotu kehittämissuhteet paikallisyhdistyksille ja Mielenterveyden keskusliitolle. Työn tuloksena syntyi verkostohyvinvoinnin vuosikello, joka sisältää keskeisimmät tuen tarpeet ja kehittämissuhteet yhdistyksille. Kehittämissuhteissa on otettu huomioon kaikille toimijoille ajankohtaisiksi koettuja tuen tarpeita. Kehittämistyön aineistosta tuotettiin kehittämissuhteita Mielenterveyden keskusliitolle sekä Pohjois-Savon paikallisyhdistyksille.

---

Asiasanat: Verkosto, hyvinvointi, yhdistys

## ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences  
Name of the Degree Programme

---

Author: Anne Tossavainen

Title: Well-being and support for the local mental health associations government operators and employees and their acting in networks. Finnish Association of Mental Health and the local Northern-Savonia's mental health associations.

Number of Pages: 65 and 15 attachment pages

Supervisor: Jari Klemola

Subscriber: Finnish Association of Mental Health

---

The subject of this thesis is employees' and volunteers' well-being in networks and how that can be supported in the future. The aim of the thesis is to chart well-being in networks of the local mental health association's government operators and employees and their needs for support. The thesis researched different factors that support and weaken well-being in networks and how these factors affect the local mental health associations government operators and employees.

The local Northern-Savonia's mental health associations government operators and employees are getting exhausted, and it is the fact that mental health issues have an influence on human ability to function. The meaning of this thesis is to support the development and operation of local mental health associations and the development of Finnish Association of Mental Health.

Two different data collection methods were used in this thesis. One of the methods was an electric questionnaire. The questionnaires were sent out to the local Northern-Savonia's associations government operators and employees. 15 responses were received. The other method used was co-development. The co-development included three separate workshops. There were employees and government operators from two associations.

The results of the questionnaire showed that the network well-being of local government operators and employees is in a good state. Based on the results of the questionnaire peer support, mutual co-operation, fluent informing and good community spirit were factors that support well-being in networks. Weak communication, weak community spirit in networks, weak informing and the overlapping of networks were weaken network well-being factors.

Development proposals are made for local Savonia's mental health associations and Finnish Association of Mental Health. The themes of development proposals in this thesis are, among others, supporting of precautionary measures in well-being in networks and strengthen ergonomics of online working and building trust and well-being together in networks.

---

Keywords: Network, well-being, association

## SISÄLLYS

### TIIVISTELMÄ

### ABSTRACT

1 JOHDANTO .....	6
2 TILAAJA .....	8
2.1 Mielen terveyden keskusliitto ja Pohjois-Savon paikallisyhdistykset.....	8
2.2 Kehittämistyön tarve.....	9
2.3 Mielen terveys .....	10
3 YHDISTYSTOIMINTA SUOMESSA.....	12
3.1 Yleisesti yhdistystoiminnasta.....	12
3.2 Järjestöt ja yhdistykset sosiaali- ja terveysalalla.....	12
3.3 Yhdistyslaki ja yhdistyksen säännöt .....	13
4 VERKOSTOT JA HYVINVOINTI.....	15
4.1 Verkostot.....	15
4.2 Hyvinvointi.....	17
4.3 Viestintä .....	19
4.4 Yhteisöllisyys.....	20
4.5 Itseohjautuvuus ja itseohjautuva organisaatio.....	22
5 OPINNÄYTETYÖN MENETELMÄT.....	24
5.1 Webropol-kysely .....	24
5.2 Yhteisölliset ideointimenetelmät.....	27
6 WEBROPOL-KYSELYN ANALYSOINTI .....	28
6.1 Tulokset ja niiden analysointi .....	28

6.2 Vastaajien perustiedot .....	29
6.3 Verkostoissa jaksaminen ja verkostotoimijuuden tilanne .....	31
6.4 Yhteisöllisyys ja vertaistuki .....	34
6.5 Motivaatio ja mielekkyys .....	37
6.6 Tuki ja tuen tarve .....	39
7 YHTEISKEHITTÄMISEN TULOKSET .....	41
7.1 Työpajat .....	41
7.2 Kyselyn tuloksien esittely.....	42
7.3 Yhteinen keskustelu, ideointi ja tavoitteet .....	43
7.4 Palaute työpajoista .....	45
8 KEHITTÄMISEHDOTUKSENI.....	47
8.1 Yleisesti kehittämissuhteista.....	47
8.2 Kehittämissuhteet Pohjois-Savon paikallisyhdistyksille .....	48
8.3 Kehittämissuhteet paikallisyhdistyksille ja Mielenterveyden keskusliitolle .....	50
8.4 Kehittämissuhteet Mielenterveyden keskusliitolle.....	54
9 LOPUKSI.....	55
9.1 Oppimiskokemukseni opinnäytetyön aikana .....	55
9.2 Luotettavuus .....	57
9.3 Eettisyys ja anonymiteetti.....	58
9.4 Palaute.....	59
LÄHTEET.....	61
LIITTEET .....	66

## 1 JOHDANTO

Mielenterveyden keskusliitto tarjoaa tukea paikallisille jäsenyhdistyksille ja toimii valtakunnallisesti vaikuttajana erilaisissa yhteistyöverkostoissa. Mielenterveydenhäiriöiden vaikutus toimintakykyyn sekä järjestökentälle ominaiset toimintatavat vaikuttavat työntekijöiden ja vapaaehtoisten tuen tarpeisiin paikallisyhdistyksissä. Mielenterveydenhäiriöitä sairastaville yhdistystoiminnassa mukana oleminen on tärkeä osa päivittäistä elämää, joka tuo toimintaa mielen hyvinvoinnin tueksi. Mielenterveyden häiriöt tuovat omat vaikutuksensa toimintakykyyn, jaksamiseen ja voimavaroihin. (Mielenterveyden keskusliitto 2021a.)

Tässä opinnäytetyössä tarkastelen Mielenterveyden keskusliiton Pohjois-Savon paikallisyhdistysten verkostoyhteistyötä sekä verkostotoimijuudessa jaksamista ja sen tukemista. Järjestökentän muutokset, tehtävissä jaksaminen ja hyvinvointi ovat huolehtaneet järjestökentällä. Jaksaminen ja hyvinvointi ovat monilta osin vapaaehtoisten ja työntekijöiden omissa käsissä, mutta sitä voidaan vahvistaa ja ylläpitää usealla tavalla.

Kehittämistyöni tavoite on muodostaa käsitys siitä, mikä paikallisyhdistysten verkostoyhteistyön- ja siinä jaksamisen tilanne on kehittämistyöni aikana. Vallitseva koronapandemia on lisäksi osaltaan vaikuttanut kehittämistyöhön.

Yhdistystoimijoiden tulevaisuuden verkostotoimijuudessa jaksamisen kannalta on tärkeää selvittää, mihin toimijat kokevat kaipaavansa tukea juuri nyt, miten he kokevat Mielenterveyden keskusliiton tuen sekä muiden yhteistyöverkostojen toimivuuden ja tuen.

Verkostoyhteistyöstä järjestökentällä on lähdemateriaalia vähemmän kuin yrityspuolelta. Tutkimustietokin on toistaiseksi vähäistä yhdistysten työhyvinvoinnin näkökulmasta. Verkostot ja niiden hyvinvointivaikutukset ovat vielä paikoitellen uusi asia paikallisyhdistysten toimijoille. Kehittämistyössäni on tukeuduttu vallitsevaan tietouteen työhyvinvoinnista, verkostoista ja verkostojen johtamisesta. Lähtöoletuksena on, että verkostotoimijuudessa jaksaminen on käynyt haasteellisemmaksi ja tilanteeseen kaivataan muutoksia. Vallitseva koronatilanne on vienyt suurimman osan työstä ja vapaaehtoistoiminnasta verkkoon, joka omalta osaltaan vaikuttaa jaksamiseen lähikontaktien rajoittuessa.

Kehittämistyöni tuotti opinnäytetyön tilaajalle tietoa toimijoiden jaksamisesta sekä toimijoiden tuen tarpeista verkostotoimijuudessaan. Tietojen avulla Mielenterveyden keskusliitto pystyy kehittämään yhdistysten palkatuille työntekijöille sekä yhdistysten hallituksille suunnattua tukea, koulutuksia ja toimintaa. Opinnäytetyöni tietoja voidaan hyödyntää lisäksi toiminnan raportoinnissa ja kehittämisessä tulevaisuudessa. Toimin Mielenterveyden keskusliitossa ammatillisessa- sekä kehittävässä harjoittelussa, jonka jälkeen siirryin tammikuussa 2021 opinnäytetyön tekemiseen. Lisäksi sain tuona aikana kokemusta paikallisten mielenterveysyhdistysten toiminnasta, työntekijöiden ja vapaaehtoisten jaksamisesta yhdistyksissä sekä Mielenterveyden keskusliiton tarjoamista tukimuodoista paikallisyhdistyksille.

Kehittämistyöni tuloksena syntyi verkostohyvinvoinnin vuosikello, johon sisältyy keskeisimmät tuen tarpeet sekä kehittämiskohteet yhdistyksille, jotta toimijoiden hyvinvointia ylläpidettäisiin ja kehitettäisiin verkostotoimijuudessa. Työ antaa Pohjois-Savon paikallisyhdistyksille tietoa, jonka turvin yhdistysten on mahdollista lähteä kehittämään omaa toimintaansa ja toimijoiden jaksamista. Pidän tärkeänä, että paikallisyhdistykset kokisivat saavansa opinnäytetyöstäni kehittämisideoita omaan verkostotoimijuuteensa. Opinnäytetyöni kehittämistyössä on käytetty aineistonkeruussa menetelminä sähköistä kyselyä, jonka tulosten analysoinnin pohjalta toteutin yhteiskehittämisen kolmen työpajan muodossa. Olen kerännyt työskentelystäni palautetta opinnäytetyön eri vaiheiden ajan.

## 2 TILAAJA

### 2.1 Mielenterveyden keskusliitto ja Pohjois-Savon paikallisyhdistykset

Mielenterveyden keskusliitto on valtakunnallinen yleishyödyllinen sosiaali- ja terveysalan kattojärjestö yli 150 jäsenjärjestölle. Mielenterveyden keskusliiton toiminnan ytimenä on tukea mielenterveyttä ja hyvinvointia, toimia yhdessä sekä poistaa mielenterveysongelmiin liittyvää stigmaa eli häpeäilemaa. Mielenterveyden keskusliitto toimii asiantuntijana sekä edustaa ja vaikuttaa mm. kansainvälisissä verkostoissa, eri työryhmissä, hallituksissa ja verkostoissa päivittäin. Keskusliitto valvoo psyykkisesti sairastuneiden ja mielenterveysongelmia kokevien sekä heidän läheistensä etuja yleisesti ja lainsäädännön tasolla. Keskusliitto tukee kaikkia jäsenyhdistyksiään eri puolilla maata heidän toiminnassaan. Jäsenyhdistyksille järjestetään koulutuksia, järjestöpäiviä ja erilaisia tapahtumia. Keskusliitto ylläpitää jäsenrekisteriä, toimittaa jäsenlehteä ja julkaisee jäsenkirjettä. Jäsenyhdistyksille on olemassa keskusliiton toimesta palveleva yhdistyspuhelin, josta yhdistykset voivat kysyä neuvoja. (Mielenterveyden keskusliitto 2021a; Heikkinen-Peltonen, Innamaa & Virta 2010, 60.)

Mielenterveyden keskusliiton ylläpitämiä palveluilta ovat Valoa-chat, valtakunnallinen mielenterveysneuvontapuhelin sekä maksuton vertaistukipuhelin. Tärkeä osa ydintoimintaa jäsenyhdistyksissä ovat vertais- ja kokemusasiantuntijatoiminta. Keskusliiton toimistot sijaitsevat Helsingissä, Turussa, Tampereella, Jyväskylässä, Kuopiossa, Iisalmessa ja Oulussa. Mielenterveyden keskusliiton arvot ovat yhdenvertaisuus, ihminen edellä ja jatkuva kehittyminen (Mielenterveyden keskusliitto 2021b; Mielenterveyden keskusliitto 2021c.) Toteutan kehittämistyöni keskusliitolle heidän omien arvojensa pohjalta.

Keskusliiton strategia on yhdenvertainen ihminen, joka toteutuu yhteistyössä jäsenyhdistysten sekä kokemusasiantuntijoiden kanssa tehtävässä työssä. Käytännössä tämä tarkoittaa, että mielenterveysongelmia kokeneiden ihmisten toiveet ja tarpeet tulisivat huomioiduksi päätöksenteossa ja lakien suunnittelussa. Keskusliitto täydentää omilla palveluillaan yhteiskunnan omia palveluita ja antaa neuvoja kaikissa mielenterveyteen liittyvissä asioissa. (Mielenterveyden keskusliitto 2021 b; Mielenterveyden keskusliitto 2021c.)



Paikalliset jäsenjärjestöt ovat keskeisessä asemassa tuottamassa mielenterveyden palveluja ja toimintaa ympäri Suomen. Jokaisessa paikallisjärjestössä toimivat omat vapaaehtoiset sekä joukko palkattuja työntekijöitä. Pienimmät paikallisyhdistykset toimivat kokonaan vapaaehtoisvoimin.

Kehittämistyöni kohteena ovat kaikki Pohjois-Savon alueen 13 paikallisyhdistystä. Paikallisyhdistykset sijaitsevat Iisalmessa, Kuopiossa, Juankoskella, Kaavilla, Keiteleellä, Leppävirralla, Pielavedellä, Siilinjärvellä, Sonkajärvellä, Tuusniemellä ja Varkaudessa. Paikallisyhdistykset ovat itsenäisiä yhdistyksiä, joilla on oma hallinto ja omat säännöt. Paikallisyhdistysten koko ja toiminnan laajuus vaihtelevat paikkakunnittain. (Mielenterveyden keskusliitto 2021d.)

## 2.2 Kehittämistyön tarve

Kehittämistyön tarve nousi esille Mielenterveyden keskusliitolla tekemäni kehittävän harjoittelun loppupuolella havaitsemistani verkostojen kehittämistarpeista. Harjoitteluni ajoittui elokuusta 2020 joulukuuhun 2020.

Havaintojeni pohjalta toteutin lyhyen sähköpostikyselyn Kuopion jäsenyhdistyksille sekä keskusliiton Kuopion toimijoille. Halusin kartoittaa kokemuksia verkostoitumisesta, yhteistyöstä ja näiden kahden mahdollisista vaikutuksista työhyvinvointiin. Pyyksin keskusliiton alaisilta järjestötoimijoilta kokemuksia siitä, lisääntykö vai vähentykö työhyvinvointi verkostoissa toimiessa. Vastaukset olivat pitkiä, monipuolisia ja aihe herätti kiinnostusta. Aiheen koettiin olevan näkökulmaltaan ajankohtainen ja tarpeellinen opinnäytetyön aihe.

Paikalliset Mielenterveyden keskusliiton jäsenjärjestöt ovat tärkeässä roolissa tuottamassa toimintaa eri puolilla Pohjois-Savoa. Keskusliitto tukee paikallisjärjestöjä sekä heidän toimintaansa mm. vapaaehtoistehtävissä jaksamista. Paikallisyhdistysten toiminta on hyvinvoivien vapaaehtoisten varassa ja on tärkeää saada tietoa siitä, miten yhteistyöverkostot vaikuttavat paikallisyhdistysten toimijoiden jaksamiseen tällä hetkellä sekä mitä tarpeita toimijoilla on verkostoitumisen suhteen, jotta mahdollisia muutoksia toimintaan osattaisiin tehdä tulevaisuudessa. Opinnäytetyöni vastaa tähän tarpeeseen.

### 2.3 Mielenterveys

Mielenterveyshäiriöt nimikettä käytetään yleisesti kuvaamaan erilaisia psykiatrisia häiriöitä. Mielenterveyden häiriöt ovat oireyhtymiä, joissa henkilöllä esiintyy kliinisesti merkittäviä psyykkisiä oireita. Erilaiset mielenterveydenhäiriöt on luokiteltu niiden oireiden sekä vaikeusasteiden mukaan. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2021 a.)

Mielenterveys voi kuormittua eri elämänvaiheissa, jolloin tilapäinen henkinen pahoinvointi voi olla normaalia. Kuormittuminen on kuitenkin tärkeää tunnistaa sekä saada siihen asianmukaista hoitoa. Niin mielenterveydessä kuin sen häiriöissä on kyse useiden tekijöiden yhteensattumista. Laukaisevana tekijänä on usein yksittäinen stressitekijä, joka on saanut usein alkunsa muista tekijöistä. Vaikeistakin mielenterveyden häiriöistä kärsivä voi oikeanlaisen hoidon turvin elää hyvää elämää. (Galderisi, Heinz, Kastrup, Beezhold & Sartorius 2015; Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2021 a.)

Mielenterveysongelmat ovat Suomessa nousseet keskeisimmäksi poissaolojen syyksi työpaikoilla sekä syrjäytymiseen johtaviksi tekijöiksi. Henkinen paha olo, erityisesti ahdistuneisuus, ihmissuhteita koskevat ongelmat, itsetuhoisuus sekä päihteet ja väkivalta ovat mielenterveysongelmien mukanaan tuomia kuormittavia tekijöitä, jotka vaikuttavat jaksamiseen. Erilaiset unihäiriöt, ahdistuneisuushäiriöt, pelot, masentuneisuus, itsetuhoisuus, persoonallisuushäiriöt ja psykoottiset häiriöt ovat diagnosoituja mielenterveyshäiriöitä. (Eronen, Hiilamo, Ilmarinen, Jokela, Karjalainen, Karvonen, Kivipelto, Koponen, Leemann, Londèn & Saikku 2020, 86; Jalonen 2020, 19; Heikkinen-Peltonen ym. 2010, 136; Kauhanen 2016, 32; Koponen, Borodulin, Lundqvist, Sääksjärvi & Koskinen 2018, 85.)

Psyykinen toimintakyky on kokonaisuus ihmisen voimavaroista, joihin kuuluvat mielenterveyden-, arjen haasteiden- sekä elämänhallinnan voimavarat. Psyykkisen toimintakyvyn aleneminen vaikuttaa kykyyn vastaanottaa ja käsitellä tietoa, tuntea, kokea ja muodostaa käsityksiä omasta itsestä ja ympäröivästä maailmasta. Toimintakyvyn aleneminen vaikuttaa lisäksi kykyyn suunnitella elämäänsä ja tehdä sitä koskevia ratkaisuja ja valintoja, kykyyn selviytyä sosiaalisen ympäristön haasteista sekä kykyyn suhtautua luottavaisesti tulevaisuuteen. Sosiaalisen toimintakyvyn kokonaisuus on yksilön, hänen sosiaalisen verkostonsa, ympäristön, yhteisöjen ja yhteiskunnan välisiä

vuorovaikutussuhteita. Toimintakyvyn osa-alueita ovat erilaiset vuorovaikutustilanteet, sosiaalinen aktiivisuus ja osallisuuden kokemus. (Terveyden ja hyvinvoinninlaitos 2021 b.; Koponen ym. 2018, 123, 129.)

Mielenterveyshäiriöiden yleisiä toimintakykyä heikentäviä tekijöitä ovat mm. muutokset tunnetiloissa, kyvyssä käsitellä ja vastaanottaa tietoa sekä toimintakyvyn kokonaisvaltainen laskeminen yksilön elämässä. (Heikkinen-Peltonen, Innamaa & Virta 2010, 140-162.) Mielenterveyshäiriöiden vaikutukset toimintakykyyn ovat aina yksilöllisiä ja toimintakyky voi alentua yhdellä tai useammalla toimintakyvyn osa-alueella. Opinnäytetyön kehittämistyön kohteena ovat aikuiset mielenterveydenhäiriöitä kokevat henkilöt, joten käsittelen mielenterveydenhäiriöitä ja mielenterveyttä ainoastaan aikuisten näkökulmasta.

Toimintakyvyn osa-alueet:



*Kuvio 1: Toimintakyvyn osa-alueista psyykkinen toimintakyky ja sosiaalinen toimintakyky (Terveyden ja hyvinvoinninlaitos 2021b.; Koponen ym. 2018, 123, 129).*

### 3 YHDISTYSTOIMINTA SUOMESSA

#### 3.1 Yleisesti yhdistystoiminnasta

Suomessa toimii vuonna 2021 yhteensä 107 327 yhdistystä. (Patentti- ja rekisterihallitus 2021.) Luvusta puuttuvat yhdistykset, jotka eivät ole rekisteröityneet yhdistysrekisteriin. Yhdistystoiminta on voittoa tavoittelematonta toimintaa, jossa joukko ihmisiä haluaa tehdä ja toimia yhdessä jonkun asian puolesta. Yhdistystoiminta perustuu aina vapaaehtoisuuteen ja on yleensä palkatonta, mutta sitäkin palkitsevampaa. (Rosengren, Törrönen & Iso-Markku 2018, 8.)

Yhdistystoiminta on Suomessa perinteikästä ja siihen osallistuminen koetaan yleisesti myönteisenä. Moni suomalainen kuuluu elämänsä aikana useampaan kuin yhteen yhdistykseen. Osa yhdistyksistä on muodostunut järjestöiksi, joilla on omat alueosastot, sekä suurimpina liittoja, jotka toimivat paikallisyhdistysten katto-organisaatioina. Suomessa kokoontumis- ja yhdistymisvapaus on turvattu perustuslaissa. (Rosengren ym.2018, 9-10.)

Jäsenet ovat jokaisen yhdistyksen toiminnan edellytys ja voimavarojen lähde. Hyvin toimivassa yhdistyksessä jäsenet tulevat kuulluksi, nähdyksi ja heidät otetaan toiminnan suunnittelussa huomioon, jolloin myös osallistumismotivaatio säilyy. (Kuokkanen, Myllyviita, Rosengren, Törrönen & Iso-Markku 2018, 20, 23.)

#### 3.2 Järjestöt ja yhdistykset sosiaali- ja terveysalalla

Suomessa on rekisteröityneitä sosiaali- ja terveysalan järjestöjä yhteensä 10 600 kappaletta (Peltosalmi, Eronen, Haikari, Laukkarinen, Litmanen, Londen & Ruuskanen 2020, 81-82). Niiden toiminta perustuu välittämiseen sekä jonkin tietyn erityisryhmän, jäsenistön tai laajemman väestön psyykkisen, fyysisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin edistämiseen ja tukemiseen. Järjestöjen toimintaan kuuluu vaikuttaminen, edunvalvonta, neuvonta, tiedotus, työn vaikuttavuuden seuranta ja yhteistyö muiden alan järjestöjen kanssa. (SOSTE 2020 a.)

Järjestöt ovat jakaantuneet eri puolille Suomea, ja niitä on sekä pienissä ja suurissa kunnissa. Lukumäärällisesti eniten sosiaali- ja terveysalan yhdistyksiä on suurissa kunnissa ja kasvukeskuksissa. Toiseksi suurin toimialasuuntaus eli 24 prosenttia yhdistyksistä on sairauten ja vammaan suuntautuneita yhdistyksiä (SOSTE 2020a.) Mielenterveyden keskusliitto kuuluu jäsenjärjestöineen tähän 24 prosenttiin.

### 3.3 Yhdistyslaki ja yhdistyksen säännöt

Yhdistystoiminnan turvana ovat lait ja säännöt, jotka turvaavat hyviä yhdistyskäytäntöjä. Hyvä yhdistyskäytäntö on demokraattinen, jäsenille tasavertainen ja avoin. Säännöt ovat kivijalka, jolle toiminta rakennetaan. Yhdistyslaki kertoo, mistä kaikesta säännöt on löydyttävä.

Yhdistyslaki määrittää:

- Millaisia yhdistyksiä on laillista perustaa
- Mitä asioita yhdistyksen säännöissä on oltava
- Mitkä ovat jäsenen oikeudet ja velvollisuudet
- Yhdistyksen päätösvalta ja päätöksenteko
- Äänestykset sekä vaalit
- Yhdistyksen hallinto asiat
- Yhdistyksen lakkauttamisesta
- Yhdistyksen rekisteröimisestä (Rosengren ym. 2018, 11, 13; Yhdistyslaki 503/1989; Hämäläinen & Lempinen 2018, 10-17.)

Suomessa yhdistyksillä on sisäinen toimintavapaus. Yhdistyksellä on toimintavapauden nimissä oikeus laatia omat sääntönsä sekä päättää omasta sisäisestä toiminnasta. Tarkoitus ja toiminta eivät saa olla lain tai hyvien tapojen vastaisia. Eroa on myös sillä, onko yhdistys rekisteröity vai rekisteröimätön. Rekisteröity yhdistys on oikeustoimikelpoinen, mutta rekisteröimätön yhdistys ei ole oikeustoimikelpoinen. Yhdistys on hyvä rekisteröidä, jotta siitä tulee virallinen yhdistys. (Rosengren ym.2018, 11, 15, 17.)

Virallinen yhdistys voi:

- Hakea rahoitusta ja saada avustuksia
- Jäsenistö ei ole henkilökohtaisessa vastuussa velvoitteista
- Yhdistys voi avata pankkitilin ja saada rahankeräysluvan
- Yhdistys saa anoa kokoontumistiloja käyttöönsä veloituksetta
- Kasvattaa jäsenmääriään helpommin, koska ihmiset luottavat paremmin rekisteröityihin yhdistyksiin
- Tehdä yhteistyötä viranomaisten ja muiden yhdistysten kanssa (Rosengren ym 2018, 15.)

Rekisteröidyn yhdistyksen tulee tehdä oma toimintasuunnitelma vuosittain. Suunnitelma toimii pohjana arvioinnille kohti seuraavaa vuotta ja auttaa yhdistystä kehittymään. Myös rahoittajille ja jäsenistölle toimintasuunnitelman dokumentointi on osa rekisteröidyn yhdistyksen perustoimintaa. Yksi vuosi on perinteinen suunnittelun aikajänne. Tilikausi on aina vuoden mittainen ja se luo hyvän pohjan suunnitelmien ajoittamiselle. Tilikausi on ajanjakso, jolla yhdistyksen kirjanpitoa tarkastellaan talousarvion ja tilinpäätöksen osalta. Kirjanpidon tilikausi on aina 12 kuukautta. Vuosittain pidettävässä sääntömääräisessä kokouksessa käsitellään ja hyväksytään seuraavan vuoden toimintasuunnitelma sekä sen pohjalta laadittu talousarvio. (Rosengren ym.2018, 19, 28-29; Yhdistyslaki 503/1989; Hämäläinen & Lempinen 2018, 50-51, 92.)

Yhdistyksen mukaan yhdistyksellä on oltava johtoelin, eli hallitus, toimikunta tai johtokunta. (Rosengren ym.2018, 29.) Mielenterveyden keskusliiton Pohjois-Savon paikallisyhdistyksiä johtavien toimien lisäksi toimii jokaisella oma yhdistyksen hallitus ja tätä nimitystä käytetään puhuttaessa Mielenterveyden keskusliiton alaisten Pohjois-Savolaisten paikallisyhdistysten lakisääteisistä johtelimista.

Hallituksen valitsee aina yhdistyksen kokous. Hallitukseen on kuuluttava vähintään kolme jäsentä, joista yksi valitaan puheenjohtajaksi. Hallitus vastaa yhdistyksen toiminnan pyörimisestä ja sen on toimittava tarkoituksenmukaisesti, nautittava jäsenistön luottamusta, oltava aktiivinen, sitoutunut ja asiantunteva. Hallituksen kokoonpanon tulisi olla mahdollisimman monipuolinen.

Hallituksen tehtäviin kuuluu:

- Yhdistyksen asioiden hoitaminen sekä yhdistyksen edustaminen
- Jäsenluettelon pitäminen
- Uusien jäsenien hyväksyminen
- Kokousten koollekutsuminen ja kokousten valmistelu
- Toiminta yhdistyksen edustajina
- Päätösten toimeenpano
- Yhdistyksen omaisuuden huolellinen hoito ja varainhankinta
- Tiliasiakirjojen allekirjoitus

- Talouden mennessä tappiolle, omaisuuden mahdollinen luovutus konkurssiin (Rosengren ym.2018, 29-30; Yhdistyslaki 503/1989; Hämäläinen & Lempinen 2018, 18-20.)

SOSTE:n järjestöbarometri 2020 kertoo yhdistysten toimintaa uhkaavan yleisimmin inhimillisiin resursseihin liittyvät seikat. Uusien jäsenien saaminen luottamustehtäviin sekä nykyisten jaksaminen ovat keskeisiä pulmia monissa yhdistyksissä. Esimerkiksi järjestöjen välinen yhteistyö sekä valtakunnallisten järjestöjen ja niiden piiri järjestöjen tarjoama tuki voisivat olla ratkaisuita näihin ongelmiin. (Peltosalmi ym. 2020, 39-40.) Opinnäytetyöni aihe verkostojen vaikutuksesta koskettaakin laajalti koko yhdistystoiminnan kenttää Suomessa.

## 4 VERKOSTOT JA HYVINVOINTI

### 4.1 Verkostot

Verkostot ovat itsenäisten toimijoiden välisiä, vastavuoroisia ja pitkään jatkuvia, luottamukseen perustuvia yhteistyöryhmiä. Verkostoilla tarkoitetaan organisaatioiden rajat ylittäviä verkostomaisia kokonaisuuksia. Verkosto sanan sisään jää sana verkko, joka tarkoittaa yhteistoimintakuviota. Yhteistoimintakuviota kehitetään tietoisesti sovitujen päämäärien ja tavoitteiden ohjaamana. Verkosta laajempi käsite on verkosto, jolla tarkoitetaan eri organisaatioiden välisten suhteiden muodostamaa laajempaa kokonaisuutta, eli verkkojen verkkoa. Verkostotyön ydin on yhdessä tekeminen, yhdessä oppiminen, toimijoiden keskinäinen luottamus, sitoutuminen työhön ja vuorovaikutusosaaminen. Verkostot työkaluina ovat ensisijaisesti tarkoitettu kehittämistyön välineiksi. (Järvensivu 2019, 37-38, 107; Moilanen, Ojasalo & Ritalahti 2015, 97; Kupias & Peltola 2019.)

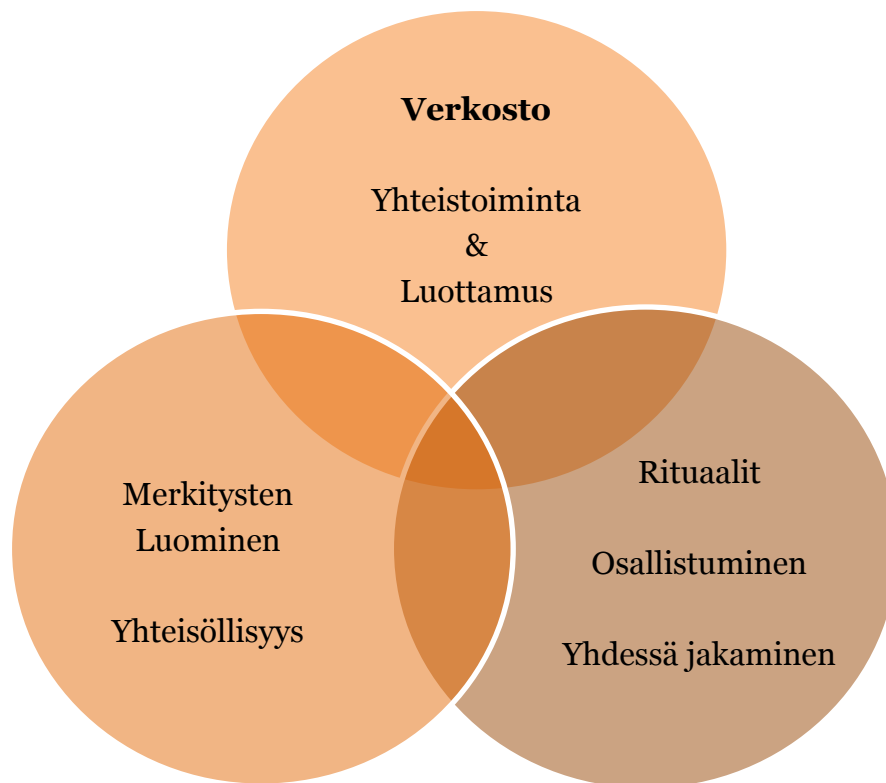
Luottamus ja vastavuoroisuus kulkevat verkostotyössä käsikädessä. Vastavuoroisuus verkostoissa perustuu luottamukseen siitä, että antaminen ja saaminen on molemminpuolista ja hyödyttävää, joustavaa ja tulevaisuusorientoitunutta. Kun autat toisia eteenpäin, sinuakin autetaan ja kun olet kiinnostunut samoista asioista toisten kanssa, voitte jakaa ajatuksia ja ideoita keskenänne. Molemminpuolinen luottamus pitää toimijat kiinni yhteistyössä myös vaikeuksien edessä. Ilman luottamusta ei ole yhteistyön edellytyksiä. Luottamuspohjainen vastavuoroisuus on se, mikä erottaa verkostotyön

perinteisistä hierarkioista ja markkinoista. Markkinat ja hierarkiat perustuvat selvemmin auktoriteettiin ja kilpailuun. (Kuuluvainen 2015, 62; Kolehmainen & Siltaanen 2011, 6; Järvensivu 2019, 37-38, 47, 53, 61-106, 107-110, 175, 230; Moilanen, Ojasalo & Ritalahti 2015, 98; Kanninen, Nylund & Kupias 2017, 35.)

Usein verkostoja muodostuu luonnollisesti ajan kuluessa. Verkostoituminen ei ole kuitenkaan itsessään päämäärä, vaan keskeisenä tavoitteena on tuottaa organisaatioille hyötyä. Jokaisella verkostossa toimijalla on omat tavoitteensa ja päämääränsä. Mitä enemmän toimitaan verkottuneesti ja yhteistoiminnassa muiden kanssa, sitä tärkeämpää on määritellä toimintatavat, rajapinnat ja omat päämäärät eri toimijoiden ja toimintojen välillä. Verkoston osapuolet tekevät kompromisseja omista lähtökohdistaan siitä, millaiseen toimintaan pyritään juuri kyseisessä verkostossa. (Moilanen, Ojasalo & Ritalahti 2015, 97-98; Manka, Hakala, Nuutinen & Harju 2010, 64; Kanninen, Nylund & Kupias 2017, 35; Kuuluvainen 2015, 96; Kupias & Peltola 2019.)

Verkosto- ja vuorovaikutusosaamista tarvitaan kaikissa organisaatioissa tehtävistä riippumatta. Järjestöissä vuorovaikutustaitojen avulla ohjataan toimivien yhteistyösuhteiden muodostumista, autetaan organisaatioita tehtävistä suoriutumisessa, ylläpidetään ja kehitetään organisaatiokulttuuria sekä annetaan tilaa avoimelle keskustelulle ja luovuudelle. Järjestötyössä verkostot auttavat myös vaikuttamistyön tekemisessä sekä tavoitteiden saavuttamisessa. (Fields 2014, 42; Harju & Ruuskanen-Himma 2016, 88-89.) Onnistunut vuorovaikutus, tasavertainen kuuleminen sekä osallistumisen ja aktiivisuuden tukeminen verkostoissa lisäävät luovuutta ja oppimista toimijoiden kesken.





*Kuvio 2: Verkostot perustuvat luottamukseen, yhteistoimintaan, merkitysten luomiseen, yhteisöllisyyteen, rituaaleihin, osallistumiseen ja yhdessä jakamiseen. (Kittilä, 2018).*

## 4.2 Hyvinvointi

Työhyvinvointi on laaja käsite, johon kuuluvat organisaatioon, työyhteisöön ja yksilöön liittyviä tekijöitä. Työhyvinvointi rakentuu hyvästä johtamisesta, työn organisoinnista, työyhteisön yhteisistä pelisäännöistä, osaamisesta, vuorovaikutteisista toimintatavoista ja myönteisestä työskentelykulttuurista. (Manka ym. 2010, 7-8; Kauhanen 2016, 27-29.) Tässä luvussa käytän sanaa organisaatio käsittämään Mielen terveyden keskusliiton ja yksittäisen paikallisyhdistyksen, yhteisö sana tarkoittaa hallitusta ja palkallisia työntekijöitä sekä yksilö käsittää yksittäisen palkatun työntekijän tai hallituksen jäsenen.

Työkyky on työhyvinvoinnin lähtökohta. Työkyky rakentuu yksilön voimavarojen ja ulkoisten vaatimusten välisestä tasapainosta. Voimavarat muotoutuvat terveydestä, koulutuksesta, osaamisesta, arvoista, asenteista ja toimintakyvystä. Fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky rakentavat työkyvyn pohjan. Yksilön ammattitaito, osaa-

minen, tiedot ja taidot, arvot, asenteet ja motivaatio auttavat vastaamaan työn haasteisiin ja vaatimuksiin. Työssä ilmeneviä vaatimuksia ovat mm. sen hetkinen organisointi, työyhteisön toimivuus sekä johtaminen. Työkyvyssä on ensisijaisesti kyse työn ja yksilön omien voimavarojen välisestä tasapainosta. Kokonaisuus muodostuu omien voimavarojen sen hetkisestä tilasta suhteessa työn ja muun elämän välisiin suhteisiin. Tasapainon löytämiseksi tarvitaan jatkuvaa työn ja henkilökohtaisen elämän yhteensovittamista. Kaikki työkykyyn vaikuttavat asiat muuttuvat jatkuvasti, jolloin myös työkyvyn ylläpitäminen ja kehittäminen ovat jatkuvan muutoksen alla. (Kauhanen 2016, 25-26, 28.)

Työhyvinvointi jaetaan useampaan eri osa-alueeseen. Kaikilla osa-alueilla on vaikutusta yksilön työhyvinvoinnin kokonaisuuteen. Työhyvinvoinnin osa-alueita ovat:

- Yksilön terveys ja työkyky
- Työympäristö, osaaminen ja kehittymismahdollisuudet
- Työ ja sen mitoitus sekä organisointi
- Työyhteisötaidot ja sosiaaliset suhteet
- Johtaminen ja tiedonkulku

Nämä tekijät voidaan jakaa kahteen kategoriaan: yksilöön ja olosuhteisiin liittyviin sekä organisaatioon liittyviin tekijöihin. (Kauhanen 2016, 30.)

Yksilöön liittyviä tekijöitä ovat yksilön oma henkinen ja fyysinen hyvinvointi, johon vaikuttavat geeniperimä, kasvu- ja työolosuhteet, omat arvot, asenteet ja osaaminen sekä terveys ja motivaatio yksilön elämän eri vaiheissa. Organisaatioon liittyviä tekijöitä ovat mm. sisäinen viestintä, työyhteisön toimivuus, työympäristö, työn sisältö, päätöksentekoon osallistuminen ja kehittymismahdollisuudet. Oman työn organisointi, itsensä johtaminen, työtehtävien priorisointi ja ajanhallinta ovat tärkeitä työelämätaitoja, joilla ylläpidetään hyvinvointia ja jaksamista. Hyvinvoinnista huolehtiminen on perusedellytys työkyvyn säilyttämiseksi. (Kauhanen 2016, 30-31, 65; Kanniainen ym. 2017, 35; Kanniainen ym. 2015, 29; Harju ym. 2016; 20-21.) Hyvinvoivat toimijat ovat koko yhdistystoiminnan kantava voima. Hyvinvoiva yhdistys on energinen yhteisö, jossa toimijat saavat toiminnasta itselleen enemmän kuin antavat.

### 4.3 Viestintä

Viestintä on kaiken inhimillisen tekemisemme ja vuorovaikutuksen perusta. Viestintä on ihmiselämän, sosiaalisen järjestyksen ja organisoidun toiminnan elinehto, jolla luodaan yhteisöllisyyttä. Vuorovaikutuskin on tiivistettynä viestintätilanne eli kaikki vuorovaikutus on tavalla tai toisella viestintää. Viestintä on tärkeä osa jokaisen yhdistyksen toimintaa ja keskeisin osa verkostotyötä. Viestintä on väline yhteisten tavoitteiden muodostamiseen ja toimijoiden väliseen vuorovaikutukseen. Hyvän viestinnän tunnusmerkkejä ovat ajantasaisuus, avoimuus, tasa-arvoisuus, vuorovaikutteisuus ja innostava ote, jolla halutaan saada ihmiset mukaan toimintaan ja vaikuttamaan. (Juholin 2017, 22-23; Kuokkanen ym. 2018, 25, 45; Järvensivu 2019, 184; Kolehmainen & Siltanen 2011, 40; Kuuluvainen 2015, 95; Harju ym. 2016, 165.)

Viestinnän onnistumisen mittarina toimii kokemus siitä, ovatko toimijat saaneet tarvitsemansa tiedot, ovatko viestit menneet riittävän hyvin perille tai kuormittaako viestintä jo liikaa. Viestinnän tärkein kriteeri ei ole viestien määrä, vaan koko viestintäprosessin laatu alusta loppuun. (Kolehmainen ym. 2011, 41-42.)

Verkostoviestinnässä lähtökohtana on se, että jokaisella verkoston jäsenellä on kiinnostus toimia verkostossa ja jakaa siellä omaa osaamistaan. Jakaminen tarkoittaa myös sitä, että verkoston viestinnän on oltava vuorovaikutteista, muuten yhteisöllisyys ei pääse syntymään. Yksilöllä on oltava halua ja taitoja viestiä verkostossa. (Valkokari ym. 2014, 80; Harju ym. 2016, 162-163.)

Yhdistyksissä viestintä voidaan jaotella sisäiseen ja ulkoiseen viestintään. Sisäisessä viestinnässä yhdistyksen toimijat kertovat jäsenille ja aktiiveille toiminnasta, päätöksistä ja osallistumisen mahdollisuuksista. Jäsenistöltä tulevat palautteet ja viestit lukeutuvat sisäiseen viestintään. Ulkoista viestintää ovat yhdistyksen omat keinot ja kanavat, joilla yhdistyksen toiminnasta tiedotetaan yhdistyksen ulkopuolelle. Ulkoisen viestinnän tarkoituksena on saada näkyvyyttä yhdistyksen ajamille asioille, saada uusia ihmisiä mukaan toimintaan ja luoda yhteistyöverkostoja. Viestinnän tehtävä on auttaa yhdistyksessä tavoitteiden toteutumista. Viestintästrategian laatiminen ja toteuttaminen antaa suunnan sille, miten tavoitteita toteutetaan viestinnän keinoin. (Kuokkanen ym. 2018, 45-50; Harju ym. 2016, 168, 170-171, 174.) Toimiva viestintä yhdistyksissä edistää avoimuutta ja mahdollisuuksia osallistua päätöksentekoon. Viestintä edesauttaa hyvää vuorovaikutusta verkosto- ja yhdistystoimijoiden välillä.

#### 4.4 Yhteisöllisyys

Yhteisöllisyys koostuu ihmisten yhdessä olemisesta ja tekemisestä, vuorovaikutuksesta, henkilökohtaisesti merkittävistä suhteista, luottamuksesta ja yhteenkuuluvuudesta. Yhteisöllisyyttä on käytetty yleiskäsitteenä kuvaamaan ihmisten välistä yhteistyötä ja monenlaisia yhteistyön muotoja. (Nikkilä & Paasivaara 2010, 11-12, Manka ym. 2010, 8-10, 14; Harju ym. 2016, 45.)

Yhteisöllisyys on henkinen tila. Yhteisöllisyyden edistäminen osana työhyvinvointia on arkisia tekoja, jotka liittyvät työn jokapäiväiseen toimintaan. Yhteisöllisyys rakentuu hyvästä ryhmähengestä, jonka perustana ovat yhteisön jäsenten keskinäinen luottamus, avoin vuorovaikutus ja hyvät yhteistyötaidot. Tämä näkyy muiden arvostamisena yhteisössä, yhteisen vastuun kantamisena työn tuloksista ja valmiutena tarjota apua toisille. Saadessamme kokemuksen, että meidät nähdään, kuullaan ja kohdataan ihmisenä, voi yhteisöllisyys ja merkityksen tunne syntyä aidosti. Pelkkä yhteisöllisyys ja tunne välittämisestä eivät yksin riitä merkityksellisyyden kokemuksen syntymiseen, vaan yksilö tarvitsee lisäksi tunteen siitä, että voi työn kautta tehdä hyvää toisille. Yhteisö voi olla vahingollinen yksilölle, se voi tukahduttaa ja kontrolloida. Yhteisöllisyyden puute näkyy vuorovaikutuksen puutteena ja tekemättöminä tekoina työyhteisökulttuurin pinnan alla. (Nikkilä & Paasivaara 2010, 11-12, Manka ym. 2010, 8-10, 14; Martela & Jarenko 2015, 56, 61-62; Harju ym. 2016, 46, 128.) Yhteisöllisyys luonnehtii suomalaista järjestötoimintaa parhaiten. Järjestöissä yhteisöllisyyttä luodaan erilaisilla vapaaehtoistoiminnan muodoilla. Leirimatkat, vertaisryhmät, tapahtumat ja muu yhteistoiminta ovat luontevia kohtaamisen ja yhteisöllisyyden syntymisen paikkoja. Yhteiset kohtaamispaikat ovat tärkeitä yhteisöllisyyden luomisessa. Luonteva tutustuminen synnyttää verkostoja ja uusia toimintaideoita. (Kuuluvainen 2015, 61-62; Harju ym. 2016, 45.) Yhteisöllinen verkosto- ja yhdistystoiminta edistää tasavertaisuutta, vertaistukea ja hyvinvointia.

Luottamus on ihmisten yhteistoiminnan perusedellytys. Luottamus syntyy ja rakentuu tunteen tasolla. Luottamuksen neljä keskeistä osa-aluetta ovat avoimuus, sanansa pitäminen, kyvykkyys ja hyväntahtoisuus. Yksilöön ja organisaatioon luotetaan, jos se koetaan kyvykkääksi suoriutumaan omasta osuudestaan yhteistyössä. Avoimuus mer-

kitsee sitä, ettei mitään oleellista tietoa jätetä kertomatta tai salailla, eli molemmat osapuolet ovat rehellisiä ja avoimia. Sanansa pitäminen tarkoittaa sitä, että pidetään kiinni siitä, mitä on sovittu ja kaikki voivat luottaa toistensa sanaan. Hyväntahtoisuudessa korostuvat hyvät aikomukset toinen toistaan kohtaan. Yksilön ja organisaation toiminnan on oltava toisten etua ajatteleva ja tämä edistää myös yhteistyössä myönteistä ja hyväntahtoista ilmapiiriä. (Kupias 2016, 88-89; Kuuluvainen 2015, 62.) Verkostomainen työkin on luottamukseen perustuvaa yhteistyötä. Luottamus on ikään kuin liima, joka saa toimijat jatkamaan yhteistyötä keskenään. Luottamus on koko verkostoyhteistyön suurin voima ja ilman luottamusta yhteistyö ei ole mahdollista. (Järvensivu 2019, 37-39; Manka ym. 2010, 7; Valkokari, Salminen, Rajala, Koskela, Kauristo & Apilo 2014, 75.) Järjestötoiminnassa luottamusta tarvitaan kaikessa tekemisessä. Luottamus rakentuu parhaiten ajan kanssa tutustumalla. Kun jokainen on mukana omana itsenään ja tulee hyväksytyksi sellaisena kuin on, voi toimintaa kutsua luottamuksentäyteiseksi. Luottamuksen täyteteisessä toiminnassa ihmiset pystyvät ilmaisemaan omia tarpeitaan ja toiveitaan turvallisesti ja luottamuksellisesti. (Kuuluvainen 2015, 62; Harju ym. 2016, 128.) Luottamuksellinen verkostoyhteistyö tukee toimijoita hyvinä ja haastavinakin aikoina.

Jokaisessa yhteisössä rakentuu myös oma organisaatiokulttuurinsa. Organisaatiokulttuuri on mm. käyttäytymisnormien, arvojen ja toimintatapojen muodostama kokonaisuus. Esimerkkejä näistä ovat vuorovaikutustavat, rutiinit, periaatteet, toimintamallit, hierarkiat, käytännöt ja johtamistavat. Organisaatiokulttuuri on näkymätön ja osittain tiedostamaton ihmisten käytökseen vaikuttava tekijä, joka ohjaa sitä, miten työtä tehdään ja mitä asioita pidetään tärkeänä. Se muodostuu vuosien saatossa esimerkiksi yksilöiden olemuksen, taustatekijöiden ja arvomaailman kautta. Organisaatiokulttuuri on ikään kuin opittu tapa vastata työnkuvan vaatimuksiin. Organisaatiokulttuurin muutos on mahdollista, mutta usein hidasta. Organisaatiokulttuuri voi olla este tai hidaste kasvuun ja kehitykseen. Toisaalta se voi olla kaikessa joustavuudessaan ja ennakkoluulottomuudessaan suurin kilpailuetu. Kulttuuri, jossa koko yhteisö on sitoutunut kehittämään yhteistä toimintaa, tuottaa pitkällä aikavälillä parempia tuloksia. (Kauhanen 2016, 50, 67-68; Valkokari ym. 2014, 49; Martela & Jarenko 2017, 22; Kuuluvainen 2015, 34; Harju ym. 2016, 141.)

Organisaatiokulttuurissa on kolme tasoa: näkyvän toiminnan taso, arvojen ja normien taso sekä perusoletusten taso. Näkyvän toiminnan taso voidaan nähdä, kun tarkastellaan ihmisten käytännön toimia. Arvojen ja normien taso voidaan tehdä näkyväksi arvopohdintojen kautta ja perusoletusten taso kuvastaa pitkän ajan kuluessa syntynyttä vuorovaikutuksen tasoa. (Kuuluvainen 2015, 35.) Verkostotyöskentelyssä jokaisen verkostoon kuuluvan yksilön oma organisaatiokulttuuri tulee mukaan verkostotoimijuteen. Koska verkostot ovat organisaatioiden rajat ylittäviä kokonaisuuksia, on jokaisella toimijalla taustallaan omat organisaatiokulttuurinsa toiminta- ja ajattelutavat. (Järvensivu 2019, 37-39.)

Yhdistyksissä organisaatiokulttuuri rakentuu yhteisissä tapahtumissa, keskusteluissa, kommunikaatitavoissa ja työskentelytavoissa. Organisaatiokulttuurien erot yhdistyksissä näkyvät mm. samankaltaisten yhdistysten erilaisina toimintatapoina. Toimintatavat ovat itsestään selviä, eikä niitä ole kirjattu ylös. Uudet jäsenet näkevät kulttuurin helpoiten saapuessaan toimintaan mukaan. (Kuuluvainen 2015, 34-35, 39.) Jokaisella paikallisyhdistyksellä on omat organisaatiokulttuurinsa, toimintatapansa ja perinteensä. Ne vaikuttavat kokonaisvaltaisesti yhdistyksien verkostotoimintaan ja sen kehittämiseen.

#### 4.5 Itseohjautuvuus ja itseohjautuva organisaatio

Itseohjautuvuus on yksilön kyky toimia omaehtoisesti ilman ulkopuolista ohjauksen ja kontrollin tarvetta. Jotta yksilö voi itseohjautua, on hänen oltava itsemotivoitunut. Itsemotivaatiossa yksilöllä on halu toimia omaehtoisesti ilman ulkoista käskytyä. Yksilöllä on päämäärä, jota kohti hän itseohjautuu ja hänellä löytyy tarvittavaa osaamista tekemiseensä. Itsemotivaation yksi tärkeä osatekijä on sisäinen motivaatio, jota kutsutaan draiviksi. Halu tekemiseen nousee ihmisestä itsestään, jolloin tekeminen ei kuormita, vaan siitä saa energiaa. Ilman näitä kolmea itseohjautuvuus ei pääse toteutumaan. (Martela & Jarenko, 2017, 12-13; Harju ym.2016, 100-101; Kuuluvainen 2015, 45; Martela & Jarenko 2015, 26, 32.) Itseohjautuvuuden mallissa ylhäältä annetut valmiit rakenteet on minimoitu ja yksilöt voivat tehdä enemmän päätöksiä itsenäisesti. Tämä tarkoittaa yksilön kykyä johtaa itse itseään. Yhteisön tasolla näiden yksilöiden toiminta muodostaa keskinäisen organisoitumisen tavan. Keskinäisessä organisoitumisessa yksilöt vuorovaikuttavat keskenään ja päättävät, miten järjestävät toiminnat

hyväksi katsomallaan tavalla. Perinteisen esimiehen rooli jää unholaan, ja esimies siirtyy valmentajan, kannustajan ja mahdollistajan rooliin. (Martela & Jarenko 2017, 12-13, 16; Harju ym.2016, 20-21, 60-61.)

Itseohjautuvista yksilöistä syntyy itseorganisoituvaa verkostomainen yhteisö. Itseorganisoituvalla yhteisöllä on tyypillistä joustavuus, innovatiivisuus, verkostomaisuus ja toimijoiden omaehtoisuus. Jokainen toimija ottaa vastuuta toiminnan kehittämisestä ja voi toteuttaa omia ideoitaan, esimerkiksi ehdottamalla uusia toimintamuotoja tai jäseniä. Kuka tahansa voi ottaa vastuuta mistä tahansa toiminnan osa-alueesta, johon tuntee kiinnostusta. Itseorganisoituvassa yhteisössä tapahtuu paljon ja toimintaa syntyy ihmisten innostuksesta. Muutoksia voidaan tehdä nopeastikin hyväksi havaittuun suuntaan ja luovuus sekä ongelmanratkaisu kehittyvät. Yhteinen kirkas visio ja tarkoitus ovat erittäin tärkeitä, jotta kaikilla on yhteinen ymmärrys toimintamallista. Tiedonkulku ja sen suunnitelmallisuus ovat myös tärkeässä roolissa. Johtajan rooli on niiden käytäntöjen ja toimintatapojen suunnittelua, joilla itseorganisoituvassa yhteisössä kommunikoidaan ja toimitaan. Kaikki tapahtuu yhteisen vision puitteissa. Valmentaja mahdollistaa tarvittavan tuen ja osaamisen yhteisön toimijoille. (Kuuluvainen 2015, 31-33; Martela & Jarenko 2017, 22-24; Harju ym. 2016, 60-61.) Järjestötyön tulevaisuuden yksi mahdollinen kehitymissuunta on kohti itseorganisoituvaa toimintamallia. Lisäksi sen avulla on mahdollista löytää uusia ihmisiä ja uudenlaisia toimintatapoja pienillä resursseilla.

Itseohjautuvassa organisaatiossa painottuvat erilaiset taidot kuin perinteisessä hierarkiassa. Martela ja Jarenko (2017) ovat kiteyttäneet itseohjautuvassa ympäristössä tarvittavien taitojen kokonaisuuden.

Näitä taitoja ovat:

- Itsensä puolustaminen ja oman asian puolesta argumentointi
- Itsensä rajaaminen
- Konfliktien käsittely ja kiitokset
- Haistella tuulia
- Tasa-arvoisuus
- Tasapaino
- Kuunteleminen
- Yhteistyö

- Luovuus
- Elämyksellisyys (Martela & Jarenko 2017, 65-67.)

Itsensä puolustaminen ja oman asian puolesta argumentointi ovat kykyä antaa oma idea kriittisen arvostelun kohteeksi sekä puolustaa omaa ideaansa. Se on taitoa kertoa omat ajatuksensa sekä perustella ne eri näkökulmista. Itsensä rajaaminen on malttia rajata ja miettiä oma fokus – mihin yhteistyöhön lähden mukaan ja mihin en. Omat voimavarat ja ajankäyttö tulee punnita säännöllisesti. Koska toiminta on itseohjautuvaa, on opeteltava käsittelemään konfliktit ja ratkoa niitä yhdessä. Kiittäminen on tärkeää ja itseohjautuvan organisaation on suunniteltava ja ohjattava kehitys- sekä palauttekeskustelut yhdessä. Kehityksen seuraaminen ja uusimpien tuulien päivittäminen ovat yhteistä toimintaa, jotta pysytään ajassa mukana. Itseohjautuvan organisaation yhteistyössä on muistettava lisäksi tasa-arvoisuus, kuunteleminen, tasapaino, luovuus ja elämyksellisyys. Kun tasa-arvoisuus toteutuu, myös kuunteleminen ja yhteistyö sujuvat tasapainossa, jolloin luovuus ja elämyksellisyyskin pääsevät kukoistamaan. (Martela & Jarenko 2017, 65-67.) Yhdistystoimijoiden vapaus oman työn suunnittelusta ja tekemisestä kasvaa tulevaisuudessa. Yksilöllinen ja verkostomainen toiminta lisääntyy järjestöissä osana kaikkea työtä. Innovaatioita tehdään tulevaisuudessa yhä enemmän yhdistyskentällä yhteistyöverkostoissa.

## 5 OPINNÄYTETYÖN MENETELMÄT

### 5.1 Webropol-kysely

Opinnäytetyöni määrällisen aineiston tiedonkeruumenetelmänä toimi sähköinen Webropol-kysely. Kyselyllä kerättiin tietoa siitä, mikä Mielenterveyden keskusliiton Pohjois-Savon paikallisyhdistysten toimijoiden verkostoitumisen ja jaksamisen tilanne on tällä hetkellä ja kuinka sitä voitaisiin kehittää jatkossa. Kyselyn tarkoitus oli vastata kysymyksiin:

- Mikä on verkostoitumisen tilanne tällä hetkellä?
- Mitkä tekijät tukevat toimijoiden verkostotoimijuutta?
- Mitkä tekijät heikentävät toimijoiden verkostotoimijuutta?



- Millaisia tarpeita Mielenterveyden keskusliiton jäsenjärjestöjen toimijoilla on verkostotoimijuuden ja siinä jaksamisen suhteen?

Keräsin kyselytietoa 13 paikallisyhdistyksen palkattujen työntekijöiden sekä vuoden 2021 hallitustoimijoiden yhteistyöverkoston vaikutuksista omaan jaksamiseen. Jokaisessa paikallisyhdistyksen hallituksessa on 3-10 jäsentä, joka tekee yhteensä 39-130 ihmistä riippuen hallituksen koosta. Lisäksi yhdistyksissä on keskimäärin 0-5 palkattua työntekijää. Webropol-kysely on tehokas työkalu tiedon keräämiseen ja pystyin tästä syystä käyttämään laajaa kysymysten määrää työkalun avulla. Kyselyjen yleisimpiä haasteita ovat kysymysten laatiminen riittävän hyvin, kyselyyn vastaajien määrä sekä ihmisten oma suhtautuminen kyselyyn. (Moilanen, Ojasalo & Ritalahti 2015, 40-41, 121, 128-129, 130-133; Vehkalahti 2008, 20.) Aineiston analyysissä on myös otettava huomioon, ettei kaikkia toimijoita tavoiteta, koska heillä ei välttämättä ole sähköpostia tai tietoteknistä osaamista.

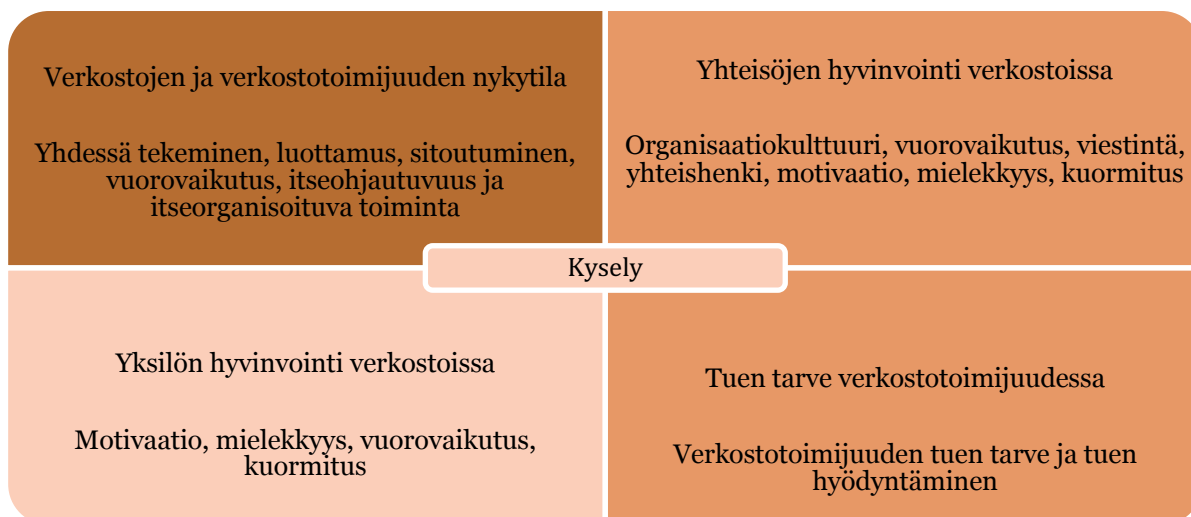
Mielenterveyden keskusliiton toiminnassa on tärkeää, että toimijat tulevat kuulluksi heitä koskevassa päätöksenteossa ja erilaisissa toimintatapojen muutoksissa. Webropol-kyselyn lisäksi osallistutin kyselyssä mukana olevat toimijat kehittämistyöhön myös yhteiskehittämisen avulla, jolloin heidän toiveensa tulevat varmasti kuuluviin. Käytin kyselyn lopussa lisäksi avoimia kysymyksiä, jotta antaisin tilaa myös vastaajien omille ajatuksille sekä kehittämisehdotuksille. Avoimet kysymykset ovat tärkeitä juuri kehittämistyön näkökulmasta, koska mahdollisia uusia näkökulmia ei saada välttämättä julki pelkillä suljetuilla ja valmiiksi asetelluilla kysymyksillä. (Vehkalahti 2008, 24-25; Moilanen ym. 2015, 132; Vilka 2015, 106.) Mahdollisuus osallistua yhteiskehittämisen kautta antaa myös äänen niille, jotka eivät esimerkiksi tietoteknisistä haasteista johtuen pystyneet tai muuten halunneet vastata Webropol-kyselyyn.

Kyselylomakkeen suunnittelu vaatii hyvän pohjatyön. Kyselyn tekeminen kannattaa aloittaa tutustumalla jo olemassa oleviin kyselylomakkeisiin, aiheesta olemassa olevaan tutkittuun tietoon, kehittämistyön tavoitteisiin, anonymiteettiin ja eettisiin suosituksiin. Tämän jälkeen luodaan alustavat kysymykset, joiden määrä ja tarkkuus hiotaan viimeisenä lopulliseen muotoonsa. Tavoite oli saada mahdollisimman selkeä ja yksinkertainen kysely aikaiseksi sekä karsia turhat kysymykset pois. Verkostoitumiseen liittyy monenlaisia tekijöitä ja tässä kyselyssä oli tärkeää, että kysely painottuisi myös verkostoitumisen mahdolliseen hyvinvointiin ja kuormittavuuteen. (Ojasalo ym.

2015, 130-131; Vilka 2015, 106-107.) Kyselyn aihe verkostoituminen on sekä käsitteenä että aiheena laaja. Verkostoitumista ei ole juurikaan aiemmin tutkittu paikallisyhdistysten hallitustoimijoiden ja paikallisyhdistysten työntekijöiden näkökulmasta. Verkostoitumiseen liittyy myös erilaisia käsityksiä mm. siitä, mikä kaikki toiminta luettaan verkostoitumiseksi. Aiheen rajausta ja kysymysten suuntausta olikin tehtävä huolella. Vehkalahti (2008) mukaan mielipiteiden, asenteiden ja arvojen mittaaminen ei ole suinkaan yksinkertaista. Mittausvaiheen virheet eivät myöskään ole enää korjattavissa analysointi vaiheessa. (Vehkalahti 2008, 17.)

Myös kyselyn kohderyhmällä eli hallitustoimijoilla ja palkallisilla työntekijöillä on erilainen tilanne vastatessaan kyselyyn. Hallitustoimijat ovat tehtävissään pääasiassa vapaaehtoisuudelta ja he vastaavat kyselyyn tästä näkökulmasta. Vapaaehtoistoimintaa tehdään hyvin eri määriä verrattuna palkallisen työn määrään. Kokemukset kuormittavuudesta tai hyvinvoinnista voidaan nähdä vapaaehtoisten näkökulmasta vallitsevan ajanjakson ja tehtävämäärän mukaan hyvin eri tavoin. Vapaaehtoistoimintaa voivat tehdä kaikenikäiset sekä -taustaiset henkilöt ja sitä tehdään oman henkilökohtaisen elämän, työn ja tässä tapauksessa huomioon otettavana mahdollisen mielenterveyshäiriön rinnalla. Nämä kaikki vaikuttavat sen hetkiseen koettuun näkökulmaan. Palkalliset työntekijät ovat verkostoitumisessa mukana jatkuvasti päivätyönsä puolesta ja täten heidän kokemuksensa ovat lähtökohtaisesti päivittäisen työskentelyn ja toiminnan näkökulmasta. Webropol-kysely on rakennettu kolmeen osioon, jotka ovat taustatiedot, verkostojen nykytila sekä kehittämistarpeet (Liite 3).

Kysely perustuu kokonaisuudessaan verkostotoimijuuden hyvinvoinnin ympärille. Kyselyn teemoja ovat verkostojen ja verkostotoimijuuden nykytila, yhteisöjen hyvinvointi verkostoissa, yksilön koettu hyvinvointi verkostoissa sekä tuen tarve verkostotoimijuudessa. Esittelen kyselyn tuloksia luvussa 6.



Kuvio 3: Neljä teemaa, jotka toimivat sähköisen kyselyn ja tietopohjan perustana.

## 5.2 Yhteisölliset ideointimenetelmät

Yhteiskehittämisessä käytetään erilaisia yhteisöllisiä ideointimenetelmiä. Yhteisöllisiä ideointimenetelmiä on olemassa lukuisia ja ne ovat yleisesti käytössä eri organisaatioiden ja yhteisöjen kehittämisen työkaluina. Erilaisten luovuutta tukevien menetelmien avulla pyritään tuottamaan uusia näkökulmia, ideoita ja ratkaisuita kaikenlaisiin kehittämistehtäviin. Avoin ja positiivinen ilmapiiri sekä luottamus ovat tärkeimmät edellytykset, jotta uuden ideoiminen onnistuu. Tunnetuin menetelmästä on aivoriihi, jossa työstetään valittuja teemoja yhdessä. Aivoriihessä osallistujia rohkaistaan ilmaisemaan omat ajatuksensa ilman kritiikkiä. Tavoitteena on saada aikaan mahdollisimman paljon ideoita, jotka kirjataan ylös. Myös muita tunnettuja menetelmiä ovat Learning Cafè ja tulevaisuusverstaas, joissa ideoidaan valittua teemaa eri näkökulmista useassa erillisessä ryhmässä. Kussakin ryhmässä keskustellaan eri näkökulmasta kehitettävään teemaan liittyen. Tulevaisuusverstaas menetelmässä kaikilla on mahdollisuus vaikuttaa omaan tulevaisuuteensa organisaatiossa. Menetelmäni työpajoissa on yhdistelmä Learning Cafèta, tulevaisuusverstaasta sekä aivoriiheä. Tehtävänäni on toimia työpajoissa fasilitaattorina ja mahdollistaa työpajan kulku tasapuolisesti kaikille osallistujille. (Ojasalo ym. 2015 44, 153, 158, 160-162; Alanne, Kaihlanen & Koskivirta 2012, 16; Järvensivu 2019, 126-130.)

Yhteiskehittäminen toteutui kolmessa eri työpajassa, joissa osallisina ovat kaikki halukkaat hallituksen jäsenet sekä palkatut työntekijät. Hallituksen jäsenille ja palkatuille työntekijöille on järjestetty oma työpajansa, sekä yksi kaikille toimijoille yhteinen etätyöpaja. Kaksi työpajaa on suunniteltu vallitsevien kokoontumisrajoitusten sekä aluehallintovirastojen suosituksen mukaisesti alle 20 hengen kokoontumisiksi. Yksi työpaja järjestetään etäyhteydellä, jotta osallistujamäärää ei tarvitse rajoittaa, ja jokainen halukas voi osallistua työpajaan eri puolilta Pohjois-Savoaa.

Työpajoihin ilmoittautui määräaikaan mennessä mukaan toimijoita kahdesta eri yhdistyksestä. Työpajat järjestettiin Kuopiossa sekä verkossa maaliskuussa 2021. Yhden työpajan kokonaiskestoksi arvioin noin 1,5 tuntia.

#### Työpajan kulku:

Aloitukset kahvit & ketä meitä on paikalla

Nykytila: Kyselyn tuloksien esitys

Työpaja osuus: Yhteinen keskustelu, ideointi & tavoitteet

Lopuksi: Yhteenveto, Palaute ja kiitos

*Kuvio 4: Kolmen työpajan rakenne kuvion mukaisesti. Työpajoissa oli aloituskahvit, joiden aikana keskusteltiin ketkä kaikki ovat saapuneet paikalle, kyselyn tuloksien esittely, työpajan yhteinen keskustelu, ideointi ja tavoitteet sekä lopuksi yhteenveto, jossa annettiin palautetta työpajasta ja kiitokset osallistumisesta.*

Työpajoihin osallistui paikan päällä kahdeksan henkilöä ja etänä yksi henkilö, eli yhteensä yhdeksän henkilöä. Työpajojen tavoitteena oli kertoa kyselyyn vastanneille hallitustoimijoille ja palkallisille työntekijöille yleisellä tasolla kyselyn tulokset, joiden pohjalta heille muodostuisi kuva verkostotoimijuutensa tilanteesta sekä kehityskohteista. Tarkoituksena oli herättää ajatuksia sekä pohdintaa, mitä yhdistyksissä voitaisiin kehittää jatkossa verkostoitumisen ja jokaisen verkostotoimijuudessa jaksamisen suhteen. Työpajoissa käytettiin ideoinnin työkaluina Post-it lappuja sekä verkkotyöpajassa Padlet-alustaa. Esittelen työpajojen kulkua, tuloksia ja palautetta luvussa 7.

## 6 WEBROPOL-KYSELYN ANALYSOINTI

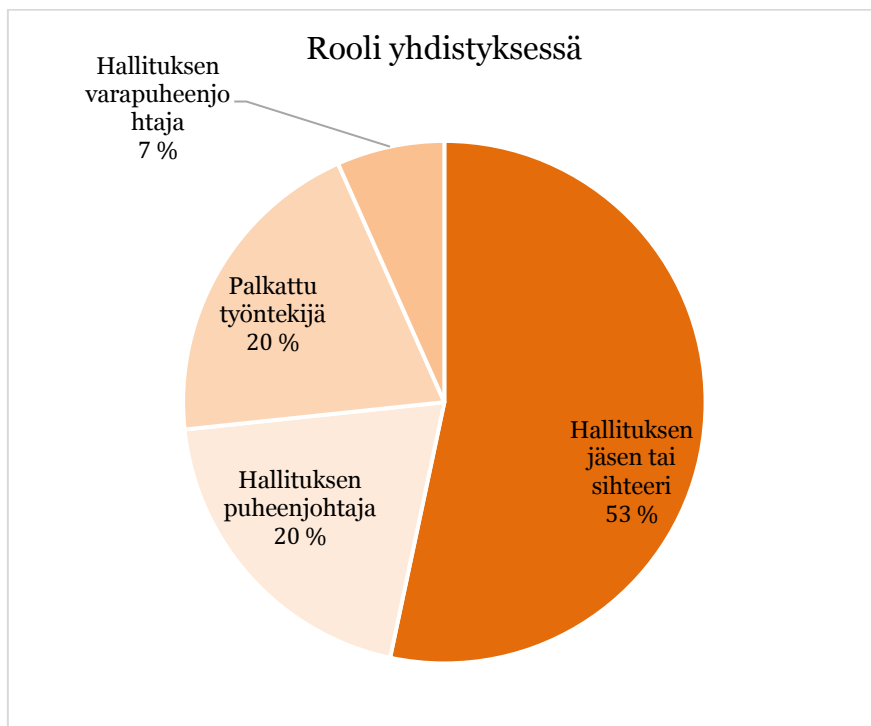
### 6.1 Tulokset ja niiden analysointi

Webropol-kysely tuotettiin 1.2.2021-14.2.2021. Kyselyn perusjoukko oli 13 Pohjois-Savon Mielenterveyden keskusliiton paikallisyhdistystä eli kaikki vuoden 2021 hallituk-

sen jäsenet ja palkatut työntekijät. Kysely lähetettiin jäsenrekisterissä ilmoitetun yhteyshenkilön sähköpostiosoitteeseen, jota hallinnoi joko yhdistyksen toiminnanjohtaja, puheenjohtaja tai sihteeri. Yhteyshenkilöä pyydettiin jakamaan kyselyä eteenpäin koko kyselyn kohderyhmälle. Kyselyä ei voitu kohdistaa tietosuojallisista syistä jokaiselle toimijalle erikseen, koska toimijoiden yhteystietoja ei saa luovuttaa jäsenrekisteristä tähän tarkoitukseen. Myöskään jokaisen vastavalitun vuoden 2021 hallitustoimijan sähköpostiosoitteet eivät välttämättä löydy heti vuoden alusta ajantasaisena rekisteristä. Kyselyyn vastasi 15 henkilöä ja vastausprosentti oli noin 15 %. Vastausprosentti on laskettu keskimääräisen hallitustoimijoiden ja palkattujen työntekijöiden määrään oletusluvulla 5, joka toimii otoksena. Hallituksessa on keskimäärin 3-10 toimijaa kerralla ja palkattuja työntekijöitä on noin 0-5 per yhdistys. Tarkkaa lukua ei saada, koska jokaisen hallituksen ja palkattujen työntekijöiden kokonaisluvun vaihteluväli voi olla hyvinkin suuri. Jätimme tarkoituksella pois kysymyksen, miltä paikkakunnalta kukin vastaaja on, koska oli ilmeinen vaara, ettei vastaajien anonymiteetti olisi välttämättä säilynyt. Tästä syystä ei ole suoraan tietoa, kuinka suuri määrä yhdistyksistä vastasi ja kuinka suuri määrä jätti vastaamatta kyselyyn. Kyselyssä käytettiin avoimia ja suljettuja kysymyksiä.

## 6.2 Vastaajien perustiedot

Kyselyn vastaajien sukupuolijakauma oli 67 % naisia ja 33 % miehiä. Vastaajien iät olivat 19- ikävuoden ja 75-ikävuoden väliltä. Kahdeksan (8) vastaajaa kertoi toimivansa hallituksen jäsenenä tai sihteerinä, kolme (3) vastaajaa hallituksen puheenjohtajana, yksi (1) hallituksen varapuheenjohtajana ja kolme (3) palkattuina työntekijöinä. Vastaajat pystyivät edustamaan vain yhtä joukkoa tutkittavista joukoista. Prosentuaalisesti roolit jakautuivat 53 % hallituksen jäsen tai sihteeri, 20 % hallituksen puheenjohtaja, 20 % palkattu työntekijä ja 7 % hallituksen varapuheenjohtaja (kuvio 5).



*Kuvio 5: Kyselyn vastaajien roolit jakautuivat: hallituksen jäsen tai sihteeri 53 %, hallituksen puheenjohtaja 20 %, palkattu työntekijä 20 % sekä 7 % hallituksen varapuheenjohtaja.*

Suurin osa kyselyn vastaajista on ollut mukana yhdistystoiminnassa 0-4 vuotta (n=9). Toiseksi suurin ryhmä olivat 5-9 vuotta toiminnassa mukana olleet, joita oli 4 henkilöä. 10-15 vuotta sekä yli 15 vuotta toiminnassa mukana olleita vastaajia oli kumpaakin 1 henkilö. Vastaajien jakaumassa on nähtävissä uusien toimijoiden aktiivisempi osallistuminen kyselyyn vastaamiseen.

Montako vuotta olet toiminut yhdistyksessä?	n	%
0-4 vuotta	9	60 %
5-9 vuotta	4	26,66 %
10-15 vuotta	1	6,67 %
Yli 15 vuotta	1	6,67 %
<b>Yhteensä</b>	<b>15</b>	<b>100 %</b>

*Taulukko 1: Vastaajien jakauma yhdistystoimintavuosien mukaan. Taulukossa näkyvät vastaajien määrä sekä vastaajien prosentuaalinen osuus verrattuna kaikkiin vastaajiin.*

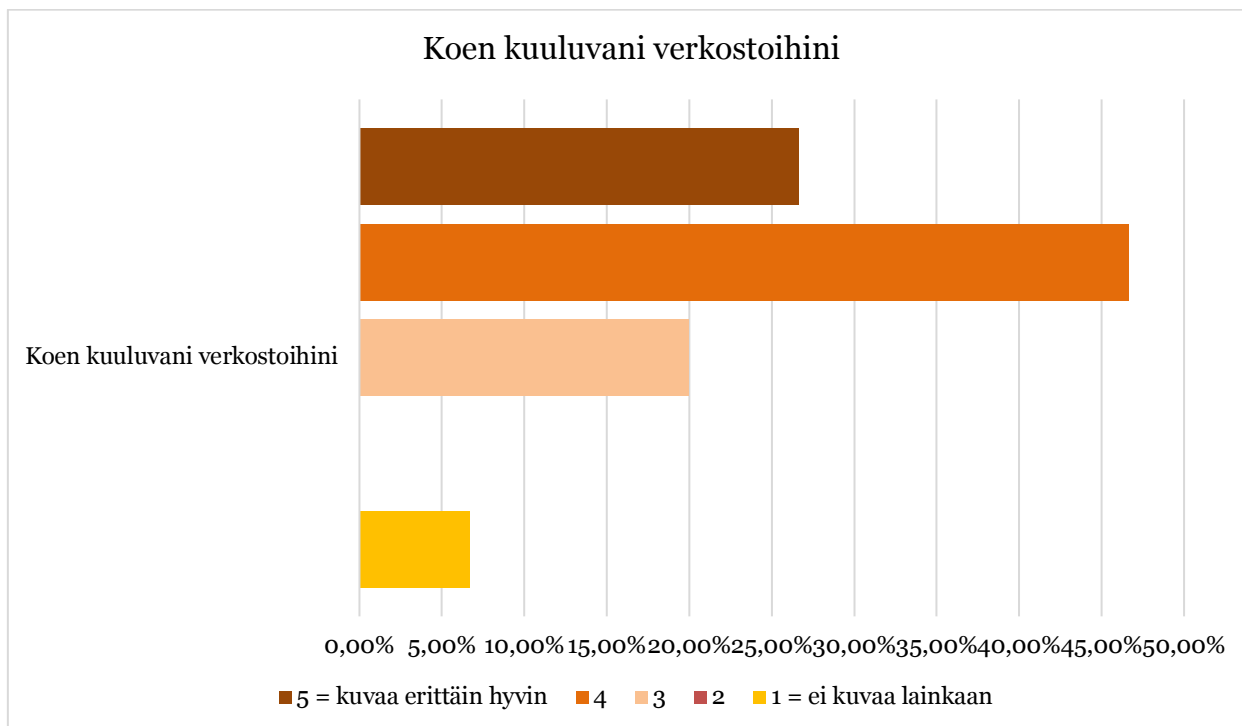
Vastaajista hieman yli puolet kertoi käyttävänsä aikaa yhdistystoimintaan 1-2 kertaa viikossa. Joka päivä aikaa käytti viisi vastaajaa ja 1-2 kertaa kuukaudessa 2 vastaajaa. Yli puolet vastaajista kertoi myös olevansa jonkun toisen yhdistyksen toiminnassa mukana.

Kuinka paljon käytät aikaa yhdistystoimintaan?	n	%
Joka päivä	5	33,33 %
1-2 kertaa viikossa	8	53,34 %
1-2 kertaa kuukaudessa	2	13,33 %
Muutaman kerran vuodessa	0	0 %
<b>Yhteensä</b>	<b>15</b>	<b>100 %</b>

*Taulukko 2: Vastaajien yhdistystoimintaan käytetyn ajan jakauma. Taulukosta näkyvät vastaajien määrä sekä prosentuaalinen osuus verrattuna kaikkiin vastaajiin.*

### 6.3 Verkostoissa jaksaminen ja verkostotoimijuuden tilanne

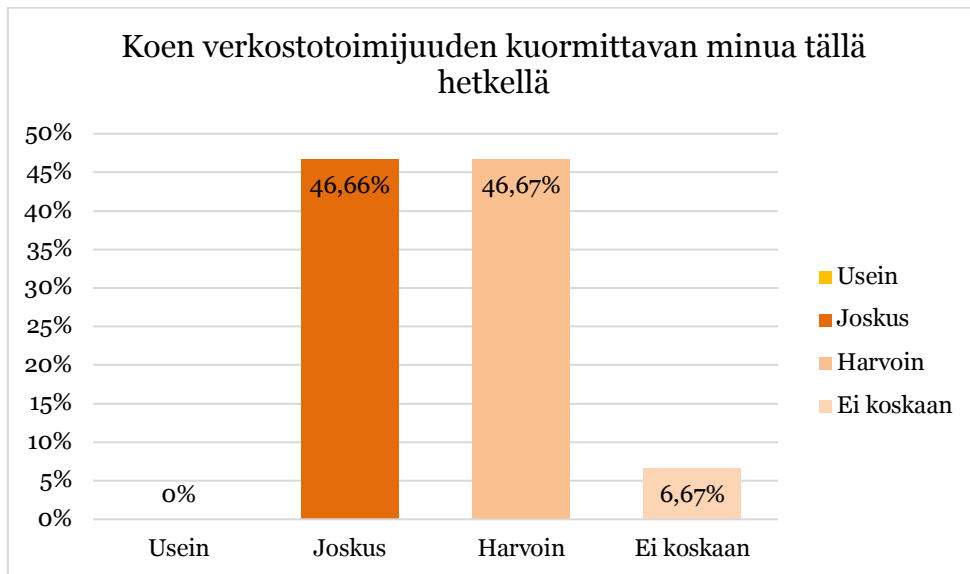
Kyselyyn vastanneiden yhdistystoimijoiden verkostojen vaikutusta mitattiin määrällisellä ja laadullisella aineistolla. Tämänhetkistä tilannetta arvioitiin Likertin asteikolla. Kysymyksen ”Koen kuuluvani verkostoihini” keskiarvo oli 3,9 (hajonta 1-5) sekä ”Viihdyn hyvin muiden verkostotoimijoiden kanssa” keskiarvo oli 3,8 (hajonta 1-5). Vastausten perusteella vastaajien näkemys omasta verkostotoimijuuden nykytilasta on tällä hetkellä hyvä (kuvio 6). On muistettava ottaa huomioon, ovatko heikoimmin jaksavat toimijat vastanneet kyselyyn, sillä tämä vääristäisi lopputulosta.



Kuvio 6: Kysymyksen ”Koen kuuluvani verkostoihini” vastausjakauma.

Vastaajien tilanne yhteistyöverkostojen kuormittavuudesta tällä hetkellä jakautui kah-  
tia (Kuvio 7). Puolet vastaajista koki verkostoissa toimimisen kuormittavan joskus  
(n=7) ja puolet kokivat verkostoissa toimimisen kuormittavan harvoin (n=7) tai ei kos-  
kaan (n=1). Vastaajat, jotka kokivat verkostoissa toimimisen kuormittavan joskus, ar-  
vioivat Likertin asteikolla harkinneensa verkostojen vähentämistä viimeisen vuoden  
aikana (3,14) sekä jättäneensä jonkin verkoston viimeisen vuoden aikana (2,85). Vas-  
taajat, jotka kokivat, että verkostoissa toimiminen kuormittaa heitä harvoin tai ei kos-  
kaan, eivät olleet harkinneet verkostojen vähentämistä (2) tai jättäneet jotakin verkos-  
toa viimeisen vuoden aikana (1,6). Voidaan siis nähdä, että kuormittavuuden koke-  
muksilla on yhteyttä verkostoista lähtemisen ja verkostojen jättämisen kanssa.





Kuvio 7: Kysymyksen ”Koen verkostotoimijuuden kuormittavan minua tällä hetkellä” vastausjakauma.

Vastaajista alle 55-vuotiaat kokivat verkostoissa toimimisen kuormittavamaksi kuin yli 55-vuotiaat. Hallituksen puheenjohtajat ja varapuheenjohtajat (100 %) kokivat yksimielisesti verkostoissa toimimisen kuormittavan. Hallituksen jäsenistä tai sihteeristä puolet (50 %) koki verkostoissa toimimisen kuormittavan ja puolet (50 %) ei kokenut verkostoissa toimimisessa niin suurta kuormitusta. Palkatut työntekijät eivät kokeneet verkostoissa toimimisessa suurta kuormitusta tällä hetkellä (100 %). Se, kuinka monta vuotta vastaajat olivat toimineet yhdistystehtävissään, ei ollut yhdistettävissä siihen, kuinka kuormittavaksi vastaajat kokivat verkostoissa toimimisen.

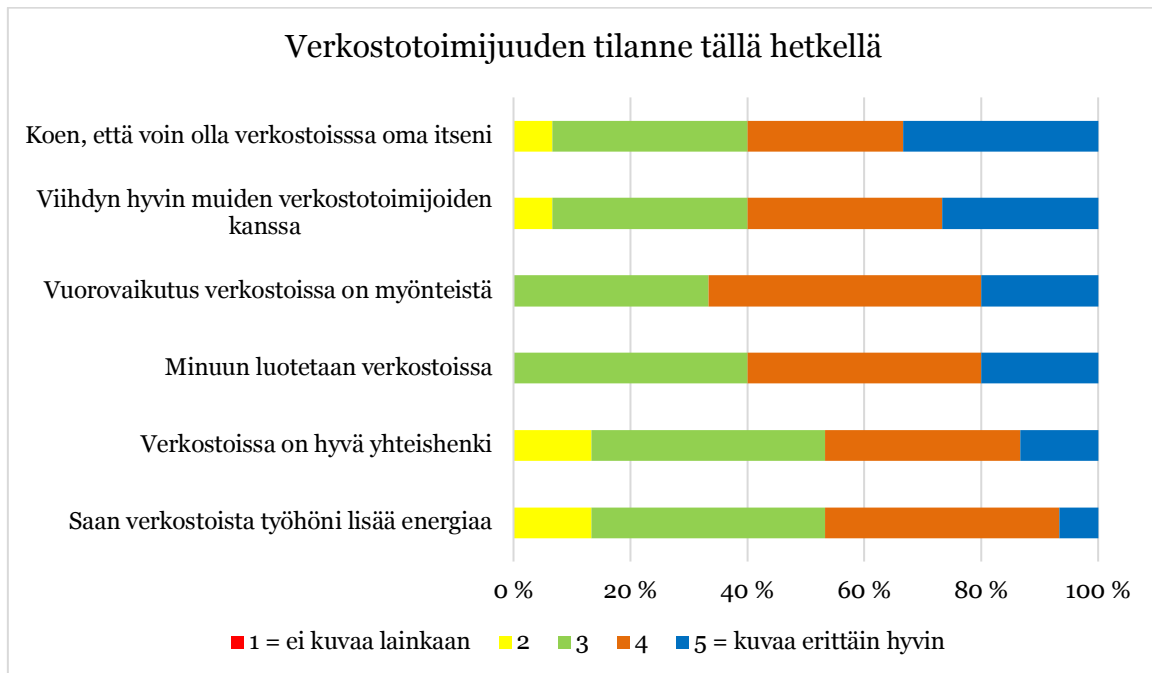


*Kuvio 8: Likertin-asteikolla vastaajien jakaumat kysymykseen: ”Kuinka paljon yhdistyksellänne on paikallista verkostoyhteistyötä muiden yhdistysten kanssa seuraavissa asioissa?”.*

Paikallisen verkostoyhteistyön tekemisestä kysytyistä yhteistyömuodoista vastauksien kokonaiskeskiarvo oli (2,5). Vähiten verkostoyhteistyötä tehdään kyselyn mukaan kehittämishankkeissa (2,13) sekä tiedotuksessa ja markkinoinnissa (2,2). Eniten yhteistyötä tehdään oman osaamisen ja tiedon jakamisessa (2,67), tapahtumien ja retkien muodossa (2,67) sekä koulutuksien kautta (2,6). Tulos kuvastaa vallitsevaa yhteistyötilannetta Pohjois-Savossa hyvin. Yhteistyön määrä on yleisesti Pohjois-Savossa paikoitellen vähäisempää kuin osassa muissa maakunnissa. Aihe on nostettu esille Pohjois-Savossa muun muassa kehittämishankkeiden seminaareissa tulevaisuuden haasteina.

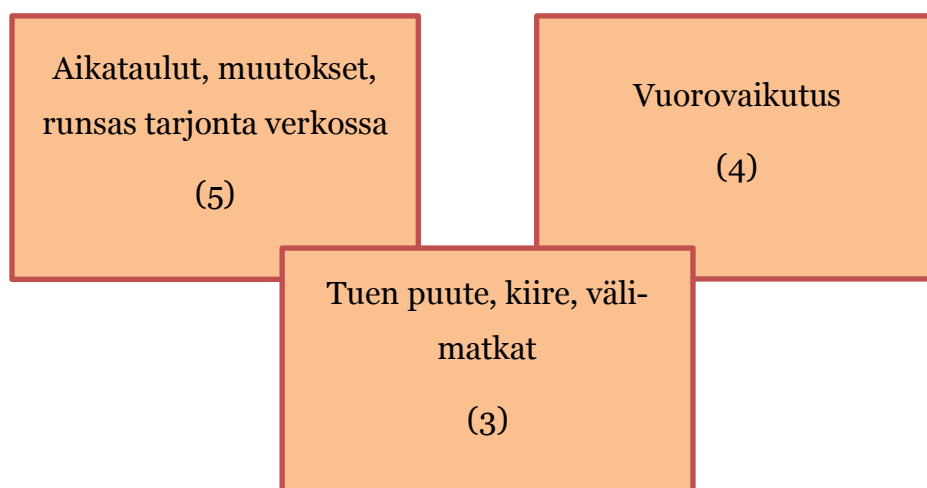
#### 6.4 Yhteisöllisyys ja vertaistuki

Luvussa 4.4 kuvattiin yhteisöllisyyden merkityksen yhdistystoiminnassa olevan keskeinen. Yhteisöllisyyden kokemukset vaikuttavat toiminnassa jaksamiseen ja kyselyn tuloksissa noin puolet (47 %) koki, että heidän verkostoissaan on hyvä yhteishenki (Kuvio 9). Yhteisöllisyyden kokemusta tukevat myös vastaukset viihtyvyydestä ja luottamuksesta. Yli puolet (60 %) kokevat viihtyvänsä hyvin muiden verkostotoimijoiden kanssa ja yli puolet (60 %) kokee, että heihin luotetaan verkostoissa.



Kuvio 9: Likertin-asteikolla vastaajien jakauma kysymykseen: ”Verkostotoimijuuden tilanne tällä hetkellä”.

Tiedottaminen ja vuorovaikutus nousivat aineistossa esille yhteisöllisyyden kannalta myönteisessä valossa sekä toimijoita kuormittavina tekijöinä. (47 %) kokee, että tiedottaminen verkostoissa toimii hyvin ja (67 %) kokee vuorovaikutuksen olevan myönteistä. Vuorovaikutukseen liittyvät tekijät nousivat esille toiseksi suurimpana, kun kysyttiin avoimessa vastauksessa kolmea kuormittavaksi koettua asiaa (kuvio 10). Vastajista neljä (n=4) mainitsi vuorovaikutukseen liittyvät tekijät kuormittaviksi verkostoissa toimiessa. Avoimissa vastauksissa kuormittavuuden kokemuksina nousivat esille etävuorovaikutus, hankala vuorovaikutus ja puutteellinen vuorovaikutus. Muut koetut kuormittavuuden tekijät olivat aikataulut, päällekkäisyys verkostoissa, jatkuva muutos ja runsas tarjonta verkkoympäristöissä (n=5), kiire, tuen puute ja välimatkat (n=3).



Kuvio 10: Vastajia verkostoyhteistyössä kuormittavia tekijöitä sähköisen kyselyn avoimien vastauksien pohjalta.

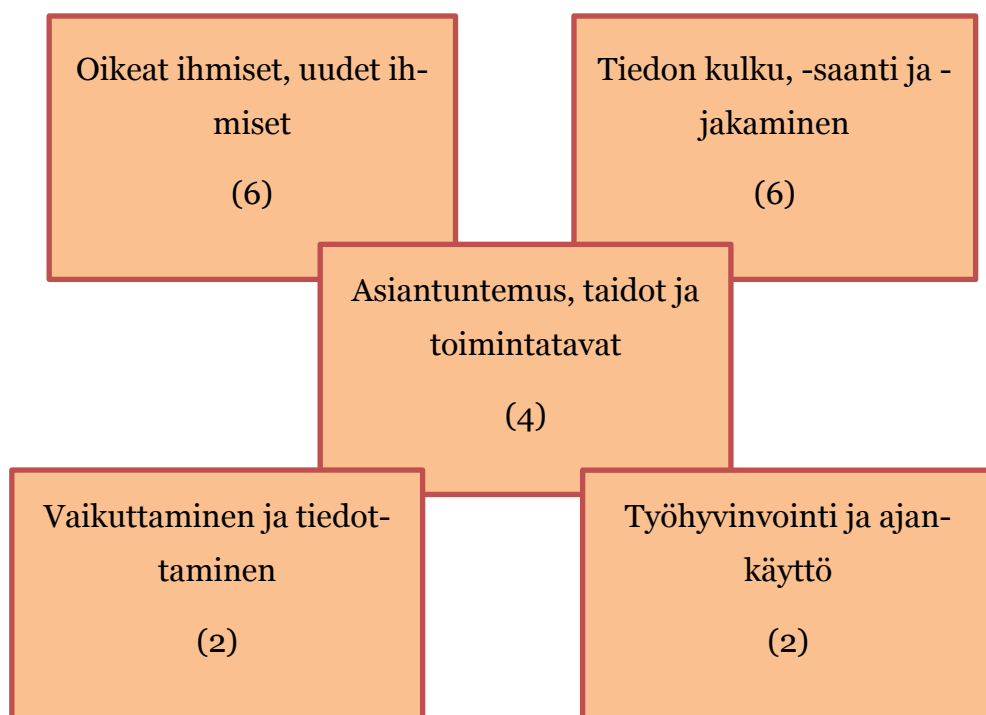
Avoimessa kysymyksessä ”Kerro 3 asiaa, joiden koet helpottuvan tehtävissäsi yhteistyöverkostoissa toimimisen avulla” vastaajat kertoivat oikeiden ihmisten löytämisen sekä uusiin ihmisiin tutustumisen (6) helpottuvan. Toisena nousivat tiedon kulun, -saannin ja -jakamisen helpottuvan (6). Lisäksi kerrottiin asiantuntemuksen, taitojen ja toimintatapojen vaihtamisen (4), vaikuttamisen ja tiedottamisen (2) sekä työhyvinvoinnin ja ajankäytön (2) helpottuvan verkostoyhteistyötehtävissä (kuvio 11). Vastauksissa kuvailtiin yhteisöllisyyden ja vertaisuuden hyvinvointia edistäviä vaikutuksia:

”Työssäjaksaminen lisääntyy, kun pääsee jakamaan asioita muiden kanssa”

”Jaettu tieto, taito ja ystävyys”

”Tiedonkulku ja kommunikointi yhteistyökumppaneiden kanssa”

”Oikeat ihmiset ja asiat löytyvät helpommin”



Kuvio 11: Vastaajien yhteistyöverkostoissa toimimisen avulla koettuja tehtävissä helpottavia asioita sähköisen kyselyn avoimien vastausten pohjalta.

Vastaajat, jotka kokivat kuormitusta verkostoyhteistyötehtävissään, tekivät myös vähemmän paikallista verkostoyhteistyötä (2,33) muiden yhdistysten kanssa kysytyistä yhteistyömuodoista (kuvio 8) kuin kuormitusta vähemmän kokevat vastaajat (2,58).

Voidaan nähdä, että yhteistyöllä on myönteisiä vaikutuksia kuormituksen kokemukseen, sillä yhteistyön kautta on mahdollista jakaa toimintaa helpottavia käytäntöjä sekä saada vertaistukea toisilta toimijoilta eri yhdistyksistä.

Avoimet vastaukset tukevat Likertin asteikolla ilmenneitä kuormitustekijöitä sekä tuovat esille aikaan sidonnaisia kuormittavia asioita. Lähes kokonaan etävuorovaikutukseen siirtyminen viimeisen vuoden aikana haastaa viestinnän ja vuorovaikutuksen konaisuuden onnistumisessa, hyvinvoinnin ylläpitämisessä sekä aikataulujen suunnittelussa.

### 6.5 Motivaatio ja mielekkyys

Motivaatioon liittyvissä avoimissa vastauksissa esille nousevat luvun 4 teemat (Kuvio 12). Avoimessa kysymyksessä kysymys kuului ”Kerro 3 asiaa, jotka motivoivat ja/tai palkitsevat sinua verkostoyhteistyö tehtävissä toimiessasi?”. Vastauksissa nousi esille eniten motivoivina ja palkitsevina vertaistuki, ystävät ja uudet ihmiset (n=9). Seuraavaksi mainittiin jaetut kokemukset, tiedot ja ideat (n=6), yhteiset tavoitteet, vuorovaikutus ja palaute (n=5), yhteistyö (n=3), resurssit (n=2) sekä koulutus ja osaaminen (n=2).

”Vuorovaikutus samankaltaisten asioiden parissa työskentelevien kanssa”

”Näky siitä, että ideani otetaan vastaan ilolla ja niistä on hyötyä”

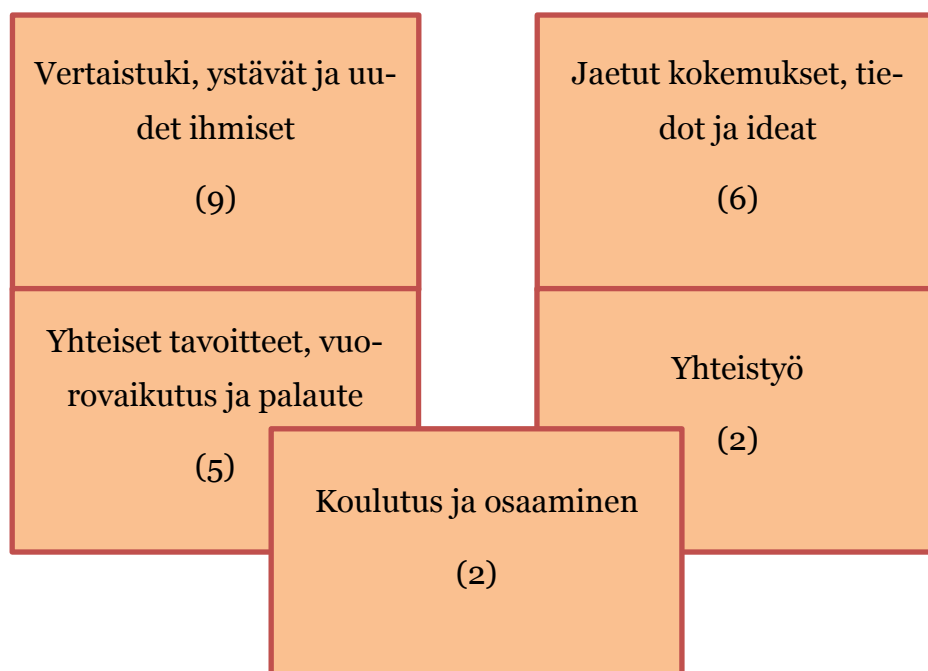
”Mukava tavata ja tutustua uusiin ihmisiin”

”Yhteinen hyöty jaetuista tiedoista ja resursseista”

Vastaajista alle puolet (47 %) kokee saavansa tällä hetkellä verkostoistaan työhönsä lisää energiaa. 20 % vastaajista oli harkinnut verkostojen määrän vähentämistä viimeisen vuoden aikana, joista kaikki vastaajat kokivat verkostoyhteistyön kuormittavan heitä. Voidaan päätellä, että verkostojen määrän vähentämistä harkitaan, koska vastaajat kokevat kuormittavuutta verkostoissa toimiessaan. Lisäksi 20 % vastaajista ilmoitti jättäneensä jonkin verkoston viimeisen vuoden aikana. Voidaan nähdä, että kuormituksen kokemukset vaikuttavat päätöksiin verkostojen määrän vähentämisestä.

Kuten luvussa 4.5 kuvailtiin, motivaatio syntyy yksilön omasta sisäisestä halusta, jolloin toiminta ei kuormita, vaan antaa energiaa. Verkostomaisessa työssä itseorganisoi- tuva toimintamalli ohjaa toimijoita pukemaan sanoiksi oman osaamisensa ja anta- maan verkostotyössä panoksensa oman osaamisensa ja kiinnostuksen kohteidensa mukaan. Tällöin on luonnollista, että ihmiset pääsevät tekemään sitä, missä kokevat olevansa hyviä ja he motivoituvat. Itseorganisoidun malli lisää toimijoiden luovuutta ja ongelmanratkaisukykyä, joka osaltaan tukee toimijoiden oppimista ja kehitystä. Tärkeässä roolissa on myös hyvin suunniteltu ja hoidettu tiedonkulku, joka tukee omalta osaltaan toimijoiden jaksamista.

Vastaukset vertaistuesta, ystävistä ja uusista ihmisistä kertovat yhteisöllisyyden, ver- taisuuden, vuorovaikutuksen ja luottamuksen tärkeydestä yhdistystoiminnassa ja ver- kostoissa. Jotta motivaatio ja hyvinvointi säilyvät verkostoyhteistyössä, on ihmisten välisen yhteistyön perusasioiden oltava kunnossa. Silloin myös toimijat jaksavat jatkaa verkostoissa työskentelyä ja ovat motivoituneita verkoston päämäärän kehittämiseen yhdessä.



*Kuvio 12: Vastaajia motivoivia ja palkitsevia tekijöitä sähköisen kyselyn avoimien vastauksien pohjalta.*

On muistettava, että vastauksissa voi näkyä taustalla vaikuttava koronaepidemia ja sen vaikutus yhdistystoimintaan sekä ihmisten liikkumiseen. Myös toimijoiden oman sisäisen motivaation tämänhetkinen yleistila sekä toiminnassa yleinen jaksaminen voivat olla muita näkyviä taustasyitä.

Kysyttäessä motiivia yhteistyöverkostoihin mukaan lähtemisestä, vastaajat kertoivat avoimissa vastauksissa uusien ideoiden ja toimintatapojen (5 kpl) sekä kutsusta mukaan liittymisen (4 kpl) olevan motivaatiotekijöitä verkostoihin mukaan lähtemiselle. Esille nousivat lisäksi vertaistuki (2 kpl), yhteisten tapahtumien järjestäminen (2 kpl), näkyvyys yhdistykselle (1 kpl) sekä velvoitteet luottamustehtävissä (1 kpl). Vastaajat kuvasivat motiivejaan seuraavasti:

”Kutsuttu”

”Yhteisen tapahtumajärjestämisen kautta”

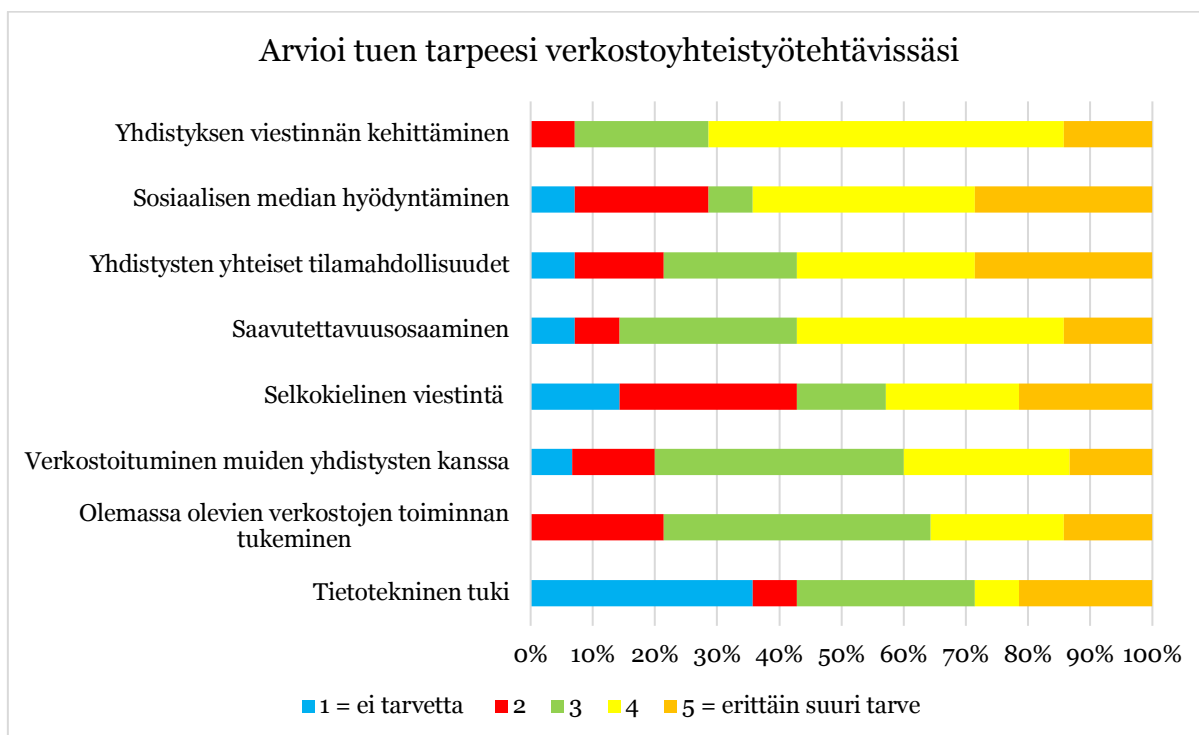
”Tarpeiden ja tarjonnan yhdistämistä”

”Vertaistuki, uudet ideat ja hyväksi koetut käytännöt kiertoon”

”Saa näkyvyyttä yhdistykselle”

## 6.6 Tuki ja tuen tarve

Kysytyistä tuen tarpeista (kuvio 13) verkostoyhteistyötehtäviin liittyen (71 %) vastaajista kokee suurta tai erittäin suurta tuen tarvetta yhdistyksen viestinnän kehittämiseen sekä (64 %) sosiaalisen median hyödyntämiseen verkostotoimijuudessaan. (57 %) koki tarvitsevansa tukea saavutettavuusosaamisessa sekä (57 %) yhdistysten yhteisten tilamahdollisuuksien kanssa. Alle puolet vastaajista koki tarvitsevansa tukea selkokielisessä viestinnässä (42 %), verkostoitumisessa muiden yhdistysten kanssa (40 %) sekä olemassa olevien verkostojen toiminnan tukemisessa (35 %). Vähiten koettiin tarvetta tietotekniselle tuelle (28 %).



Kuvio 13: Likertin-asteikolla vastaajien jakauma kysymykseen: ”Arvioi tuen tarpeesi verkostoyhteistyötehtävissäsi”.

Vastaajat, jotka kokivat verkostoissa toimimisen kuormittavan, kokivat suurta tuen tarvetta kysytyissä verkostoyhteistyötehtävissä (3,26). Myöskin vastaajat, jotka eivät kokeneet verkostoissa toimimisessa niin suurta kuormitusta, kokivat suurta tuen tarvetta kysytyistä verkostoyhteistyötehtävistä (3,37). Toiminnan tueksi kaivataan yhteisöllisyyden, verkostoitumisen ja jaksamisen tukemista virkistystoiminnan muodossa sekä samassa yhteydessä luonnollista vertaistuen, ideoiden ja hyväksi havaittujen toimintatapojen jakamista toisten toimijoiden kanssa. Myös erilaisia koulutuksia ja asiantietoa verkostoitumisesta kaivataan. Lisäksi erilaisia etäyhteysmahdollisuuksia toivottiin yhdistysten välille.

”Perusasiatietoa verkostoyhteistyöstä”

”Esim. kurssi verkostoyhteistyöstä”

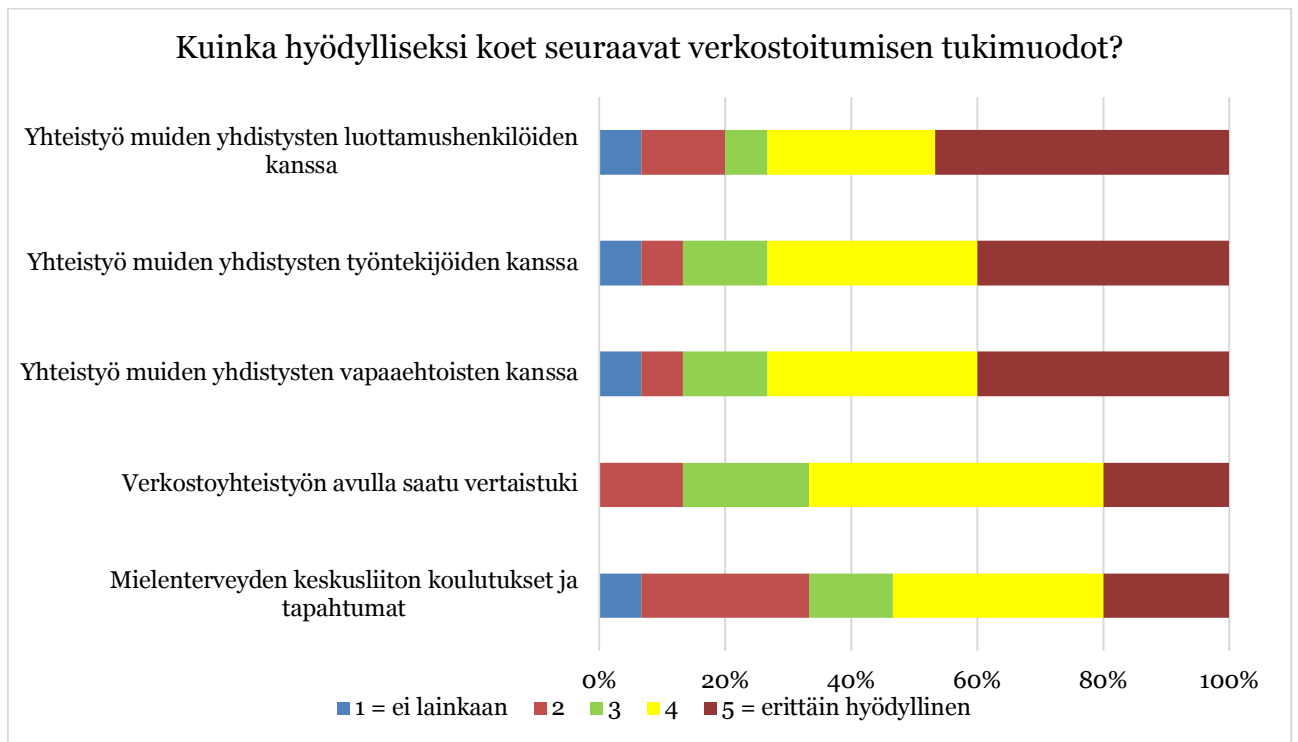
”Yhdistyksen verkostot ovat jääneet itselleni piiloon”

”Enemmän tietoa muiden yhdistysten toiminnasta”

”Toisiin yhdistyksiin tutustuminen”



Kysytyistä verkostoitumisen tukimuodoista koettiin olevan paljon hyötyä vastaajille (Kuvio 14). 74 % koki hyödylliseksi yhteistyön yhdistysten vapaaehtoisten, luottamushenkilöiden ja työntekijöiden kanssa. 67 % koki hyödylliseksi verkostoyhteistyön avulla saadun vertaistuen sekä 53 % koki hyödylliseksi Mielenterveyden keskusliiton koulutukset ja tapahtumat.



*Kuvio 14: Likertin-asteikolla vastaajien jakauma kysymykseen: ”Kuinka hyödylliseksi koet seuraavat verkostoitumisen tukimuodot?”.*

Kokemukset kysytyjen tukimuotojen hyödyllisyydestä kuvastavat vertaisuuden ja yhteisöllisyyden tärkeyttä verkostoyhteistyössä. Luottamuksellisessa yhteistyössä on onnistuttu näiden lukujen valossa. Ilman luottamusta luottamushenkilöihin, työntekijöihin ja vapaaehtoiisiin ei yhteistyölle ole kantavaa pohjaa.

## 7 YHTEISKEHITTÄMISEN TULOKSET

### 7.1 Työpajat

Työpajojen päätavoitteena oli käynnistää toiminnan kehittäminen yhdistyksen verkostoyhteistyössä jaksamisen teemoista. Työpajojen tarkoitus oli johdattaa yhdistysten

hallitusten jäsenet ja palkatut työntekijät pohtimaan aiheita, joita he haluavat tulevaisuudessa kehittää ja joihin he haluavat vaikuttaa. Oma tehtäväni oli toimia kaikissa kolmessa työpajassa fasilitaattorina. Fasilitaattorin tehtävässä pyrkimyksenä on antaa kaikille osallistujille tasavertainen mahdollisuus osallistua työpajaan sekä tukea avointa ilmapiiriä työpajoissa.

Fasilitaattorin rooliin kuuluu neutraalius ryhmätyöskentelyn sisällön suhteen. Fasilitaattori toimii ohjaajana ja mahdollistajana. Fasilitoija auttaa osallistujia työskentelemään yhdessä ja löytämään vastaukset sekä pääsemään tavoitteeseen. Fasilitoinnin avulla saadaan ryhmän osaaminen ja ideat esille, jakoon ja käsiteltäväksi. Fasilitoitavan ryhmän vuorovaikutusta ja luottamusta vahvistetaan käyttämällä erilaisia aktivoivia ja osallistavia menetelmiä. Ryhmän omaa osaamista hyödynnetään ideoiden ja ratkaisujen tuottamisessa. Tarkoitus on tuottaa mahdollisimman paljon ideoita, joista valitaan yhdessä sopivimmat jatkokäsittelyyn. Ryhmän jäsenet itse ovat parhaita osajia löytämään olennaisimmat kehittämiskohteet ja kehittämään niihin ratkaisut. Yhdessä päätetyt kehittämistoimet sitouttavat parhaiten uusiin ratkaisuihin ja mahdollisiin toimintamalleihin. (Poijas 2014, Järvensivu 2019, 126-130.) Yhteiskehittäminen tuote-taan yhdistyksiä itseään varten. Tästä syystä myös työpajoissa käydyt teemat, kehittämisideat, keskustelut ja ajatukset sekä niiden toteuttaminen jäävät työpajojen jälkeen yhdistyksien vastuulle.

## 7.2 Kyselyn tuloksien esittely

Hallitustoimijoiden lähityöpajan aluksi oli tarjolla kakkukahvit ja samalla orientoiduttiin vapaasti keskustellen, ketä meitä on tullut paikalle ja mitä kaikille tänään kuuluu. Paikalla oli jo pitkältä ajalta entuudestaan toisilleen tutut ihmiset, joten en kokenut tarvetta työpajan alkuun varsinaiselle tutustumiselle tai jäänrikkomiselle. Työpajan ajankohta oli myös heti iltapäivän ryhmätoiminnon perään ja kyseisessä ryhmätoiminnossa on mukana useita hallituksen työpajaan tulijoista. Etätyöpajassa otimme omat kahvit etänä sekä vaihdoimme hieman tämän hetken kuulumisia ennen kyselyn tuloksien esittelyn aloittamista. Työntekijöille pidetyssä lähityöpajassa tarjosin kakkukahvit ja keskustelimme aluksi hetken kuulumisia viime ajoilta, ennen kuin siirryimme kyselyn tuloksien katsomiseen ja itse työpajaan.

Annoin jokaiselle osallistujalle heti aluksi Post-it lappuja ja kyniä, jotta osallistujat voivat tarpeen tullen tehdä muistiinpanoja jo kyselyn tuloksien esittelyn aikana. Etätyöpajassa jaoin ennen esittelyn alkua Padlet-alustan, jonne olin tehnyt virtuaalisia Post-it lappuja valmiiksi. Post-it laput toimivat myös työpajan työstössä työkaluina. Rakensin kyselyn tulosten esittelyn anonyymiksi sekä esittelin tuloksia yleisellä tasolla, eikä tuloksista voi tunnistaa yksittäisten vastaajien tuloksia.

### 7.3 Yhteinen keskustelu, ideointi ja tavoitteet

Tulosten esittelyn lopuksi siirryimme suoraan työpajan yhteiskeskusteluun, ideointiin ja tavoitteiden asettamiseen. Olin tehnyt omat PowerPoint-diat myös työpajaosiosta, joka helpotti mielestäni työpajan pitoa ja työpajan ohjeet olivat kaikille koko ajan katsottavissa heijastettuna seinälle. Oma roolini fasilitaattorina tuntui aluksi hieman jännittävältä, koska en ollut täysin varma, kuinka keskustelu lähtee kulkemaan ilman, että ohjaan sitä tarkoituksella liikaa mihinkään suuntaan. Työpajat lähtivät ilokseni hyvin etenemään ja koen, että omilla selkeillä ja ytimekkäillä ohjeistuksillani oli iso rooli keskustelun onnistumisessa.

Työpajan aluksi Post-it lapuille kirjoitettiin kaikki mahdolliset mieleen tulevat ideat ja ajatukset koskien verkostoitumista ja verkostotoimijana hyvinvointia. Kyselyn tuloksien esittelyn aikana Post-it lapuista esiin tulleita pohdintoja oli mahdollisuus käyttää myös työpajassa ideointivaiheessa. Idea lapuista ryhmiteltiin kategoriat, esimerkiksi hyvinvointi ja verkostot. Ryhmiteltyjen kategorioiden sisältä valittiin yhteensä kolme kaikkien mielestä toteutukseen asti toimivaa ideaa, joita lähdettiin viemään eteenpäin seuraavaan hallituksen kokoukseen. Kasvokkain pidetyissä työpajoissa Post-it lappujen käyttö osallistujien keskuudessa lähti aluksi käyntiin hieman hitaasti, ja aloitinkin itse kirjaamaan kaikkia ajatuksia ylös, joita osallistujat kertoivat ja keskustelivat työpajassa innokkaasti. Tämä malli toimi mainiosti, sillä sain koottua kaikki ajatukset sekä jaoteltua ne ikään kuin omiin kategorioihinsa samalla kun puheensorina kävi taukoamatta. Muutamia osallistujien kirjoittamia lappuja tuli myös seinälle. Nostin välillä takaisin joitain haluttuja teemoja keskusteluun, jotta ne eivät unohdu, mutta yleisesti ottaen keskustelu ei karannut asian viereen. Etätyöpajassa saimme myös aikaan hyvän dialogin. Keskustelussa nousi esille monia ideoita ja kehittämiskohteita tähän hetkeen ja tulevaisuuteen, kun esimerkiksi pandemia aika hellittää ja yhdistystoimintaa voidaan harjoittaa normaalisti. Työntekijöiden kasvokkain pidetyssä työpajassa onnistuin

mielestäni parhaiten, sillä olin pitänyt jo kaksi työpajaa aiemmin, joista sain harjoitusta asioiden esittämiseen. Työntekijöiden työpajassa Post-it lappujen käyttö lähti sujuvasti liikenteeseen ja oma osuuteni kirjurina jäi pois, jolloin pystyin keskittymään kokonaan fasilitaattorin rooliin.

Ensimmäisessä lähityöpajassa sekä etätyöpajassa keskusteluissa nousivat esille tarve perustiedolle verkostoitumisesta ja koulutuksille aiheesta. Keskustelun muita teemoja olivat työn rajaaminen, uudet ja entiset verkostoyhteistyöt, verkostojen määrän järkevä rajaaminen eli mieluummin muutama hyödyllinen kuin 10 hyödytöntä verkostoa. Verkostoista haluttiin löytää molemminpuolinen hyötysuhde, jossa osapuolet hyötyvät toinen toisistaan. Yhteistyön muodoista esille nousi vierailevia ohjaajia ja tiedon- sekä hyväksi havaittujen toimintatapojen vaihtaminen. Keskusteluissa nousi useasti esiin toteamus, että perustiedolla verkostoitumisesta ja itse verkostoista olisi paljon hyötyä. Uusien toimijoiden on vaikea päästä sisälle yhdistyksen verkostoihin sekä itsenäiseen verkostotoimijuuteen, koska asia on monille hyvin tuntematon kokonaisuutena tai jäänyt näkymättömäksi hallitustoimijuudessa.

Toisessa lähityöpajassa esille nousivat työhyvinvointi toiminta yhdessä muiden paikallisten järjestöjen kanssa ja vertaistuen lisääminen työhyvinvointi toiminnassa. Tapahutumien, koulutusten ja projektien aktiivisempi yhteistyö voisi saada tätä kautta tuulta alleen. Verkostoista keskusteltaessa esiin nousivat ns. palaverien asiaosuuden ja rennomman osuuden selkeä erottelu, joka edistäisi hyvinvointia ja jaksamista. Myös vuorovaikutus hallitusten ja työntekijöiden välillä nousi keskustelun aiheeksi ja tavoitteeksi kaikkien nykyisten verkostojen läpikäynti yhdessä hallituksen ja työntekijöiden kanssa. Tulevaisuudessa koettiin tärkeäksi ottaa aktiivisempi ote tiedottamisessa verkostoyhteistöistä. Lisäksi haluttiin edistää toimijoiden mukaantuloa verkostoihin, jotta tietoa ja taitoa tulisi käytännön kautta. Keskustelussa nousi esille lisäksi halu rohkaista tulevaisuudessa toimijoita jakamaan tietoa omasta osaamisestaan jo heidän olemassa olevissa verkostoissaan.

Koen, että työpajojen keskusteluosioille jäi aikaa sopivasti ja teimme työpajoissa ikään kuin pohjatyön seuraavaan kunkin yhdistyksen hallituksen kokoukseen kehittämideoiden esille tuotavaksi ja koko hallitukselle esiteltäväksi. Koska kaikki hallitustoimijat eivät olleet joka yhdistyksestä paikalla, halusimme nimenomaan tehdä hyvän pohjatyön ja tuoda keskustellut asiat kunkin paikkakunnan koko hallitukselle käsiteltäviksi.

Päätöksiin ja kehittämiseen sitoudutaan parhaiten, kun ideat keskustellaan auki kaikkien kesken, joihin ne vaikuttavat. Oma tahtotila edistää kehitystä ja muutoksia kasvaa, kun päätökset tehdään yhdessä kaikkien niiden kanssa, joihin toimet vaikuttavat. Työpajan anti vahvisti kyselyn tuloksia siitä, että Mielenterveyden keskusliiton tuki on paikallisyhdistyksille tarpeellista. Kuitenkin paikallisyhdistyksissä voidaan vaikuttaa itse siihen, kuinka toimijat jaksavat verkostoyhteistyössään ja mitä kaikkea yhdistys tekee oman verkostoitumisensa suhteen. Keskusliitto voi tarjota muun muassa koulutuksia, tukea, työkaluja, verkkoalustoja ja keskusteluapua. On kuitenkin tärkeä muistaa, että jokainen yhdistys toimii omien sääntöjen ja toimintatapojen mukaan. Tämä mahdollistaa jokaisen yhdistyksen toimimisen omien tarpeiden pohjalta, jolloin myös kehittäminen voidaan tehdä juuri yhdistystä itseään palvelevaksi.

#### 7.4 Palaute työpajoista

Suunnittelin työpajojen palautteiden keräämiseen kaksi erilaista osiota sekä suullisen välittömän palautteen. Työpajan päätteeksi keräsin palautetta värien ja kirjallisen palautteen avulla sekä annoin ohjeet jälkikäteen annettavaan palautteeseen Padlet-alustalle sekä sähköpostitse. Sain osalta osallistujista välitöntä suullista palautetta jokaisesta työpajasta.

Kasvokkain pidetyistä kahdesta työpajasta keräsin palautetta kaikilta osallistujilta värien avulla. Värit olivat kolme eri väristä paperia, jotka sai pudottaa anonymisti palautelaatikkoon työpajan päätteeksi, kommenteilla tai ilman. Palautevärit olivat luokiteltu seuraavasti: vihreä väri: työpaja vastasi odotuksiani, sininen väri: työpaja oli ihan hyvä sekä keltainen väri: työpaja ei vastannut odotuksiani. Sain 3 kappaletta vihreitä lappuja ja 6 kappaletta sinisiä lappuja. Etätyöpajassa keräsin palautetta samalla tavalla värien ja kirjallisen palautteen avulla etätyöpajan ajan käytettävään Padlet-alustaan, sekä jälkikäteen annettavalla Padlet-palauttealustalla. Jälkikäteen täytettävä Padlet-alustan palauteosion kysymykset olivat: ”Vapaa sana ja 1-5 tähteä”, ”Mikä työpajassa onnistui mielestäsi parhaiten?”, ”Jäitkö kaipaamaan jotain työpajalta, jos kyllä, niin mitä?” sekä ”Terveiset työpajan vetäjälle”. Tavoitteenani oli saada näkyväksi, mitä osallistujille jäi päällimmäisenä mieleen työpajan sisällöstä sekä miten he kokivat työpajan hyödyttävän itseään ja yhdistystä. Jälkikäteen Padlet-alustalle annettujen tähtien keskiarvo oli 4,3. Kirjallisissa Padlet-palautteissa kerrottiin parhaiten onnistu-

neen tuloksien esitys selkeästi PowerPoint-esityksen muodossa sekä kerrottiin kokonaisuuden olleen selkeä ja herättäneen hyvin keskustelua. Kaipaamaan jäätiin hieman lisää omia näkemyksiäni kyselyn tuloksista, mutta todettiin sen vaikuttavan liiallisissa määrin työpajan ideointiosiossa syntyviin toimijoiden mielipiteisiin. Koen palautteen olevan erittäin hyvä, sillä tarkoitukseni oli nimenomaan olla työpajoissa juurikaan kommentoimatta tuloksia, jotten vaikuta työpajoissa toimijoiden mielipiteisiin ja fasilitaattorin roolini säilyisi. Omille mielipiteilleni ja kehitysehdotuksilleni on paikka ja aika tämän opinnäytetyön lopulla. Tarkoitukseni oli saada työpajoista toimijoiden osallistamisen kautta lisää tietoa, mitä konkreettista kehitystä he kaipaavat ja samalla käynnistää kehitysprosessi yhdistyksissä verkostoyhteistyön ja siinä jaksamisen kehittämiseksi. Mielestäni onnistuin tässä hyvin. Suullisena palautteena osallistujat kertoivat tuloksien olevan mielenkiintoisia sekä ajatuksia herättäviä. Työpajan päätteeksi tuli kirjallista palautetta seuraavasti:

”Työpajan rakenne oli erinomaisesti suunniteltu”

”Post-it lappujen kysymysten asettelu oli todella hyvä”

”Hyvä henki, innostava, ajatuksia herättävä, oivaltava”

”Hyvin koostettu kokonaisuus”

”Herätti hyvin ajatuksia ja keskustelua”

Koen, että kakkukahveilla aloitus oli mieluinen ja sai osallistujatkin selvästi rennolle tuulelle sekä orientoitumaan kyselyn tuloksien kuunteluosioon. Palautteen kerääminen onnistui mielestäni hyvin. Jälkikäteispalautetta olisin toivonut enemmän ja sen vähäisyys jäi harmittamaan, mutta onneksi pyysin palautetta heti työpajojen päätteeksi. Kehityskohtia itselleni olisivat jatkossa lisäpalautteen jälkikäteen keräämisen parantaminen ja alussa selkeämpi ilmaisu omasta roolistani työpajassa. Myös palautteen keräämisessä seurantajakso toisi tietoon työpajan pidempiaikaisia vaikutuksia yhdistysten toimintaan. Seurantajaksoa ei ole kuitenkaan ajallisesti mahdollista toteuttaa tämän opinnäytetyön kehittämistyön aikana. Vaikka palautteen kerääminen ei jälkikäteen täysin onnistunut suppeasta vastausmäärästä johtuen, olen saanut osallistujilta suullista palautetta erilaisissa yhteyksissä ja kuullut, että työpajoissa käymämme kehittämistoimet ovat lähteneet etenemään hallituksen kokouksiin ja tulevien kehittämispäivien ohjelmaksi. Lisäksi yhdistystoimijat ovat saaneet uusia ideoita työpajoistani.

## 8 KEHITTÄMISEHDOTUKSENI

### 8.1 Yleisesti kehittämissuhteista

Kehittämissuhteideni pohjautuvat tekemäni kyselyn ja pitämäni yhteiskehittämisen tuloksiin, olemassa olevaan tietoon verkostoista, hyvinvoinnista sekä työhyvinvoinnista. Jaan kehittämissuhteideni kolmeen eri kategoriaan, jotka ovat: kehittämissuhteet Pohjois-Savon paikallisyhdistyksille, kehittämissuhteet paikallisyhdistyksille ja Mielenterveyden keskusliitolle sekä kehittämissuhteet Mielenterveyden keskusliitolle. Jokainen yhdistys voi käyttää kehittämissuhteita, jotka sopivat juuri heidän yhdistyksensä toimintaan. On hyvä muistaa kehittämissuhteita läpi käydessä sekä käytäntöön jalkauttaessa, että muutos on pitkän matkan projekti, joka vie aikaa ja vaatii pitkäjänteisyyttä.



Kuvio 15: Kehittämissuhteet paikallisille mielenterveysyhdistyksille ja/tai Mielenterveyden keskusliitolle.

## 8.2 Kehittämis ehdotukset Pohjois-Savon paikallisyhdistyksille

### Verkostohyvinvoinnin vuosikello

Jotta verkostotoimijuus ja siinä jaksaminen olisivat tietoisesti läsnä yhdistystoimijoiden arjessa, olisi tärkeää jalkauttaa aihe työntekijöiden ja hallituksen kokoontumisiin. (Lehto & Valkokari 2003, 29.) Verkostohyvinvoinnin vuosikello (kuvio 16) auttaa sanoittamaan ja kuvaamaan toimijoille, mitä hyvinvoinnin edistämisen tekoja yhdistyksen toimintakauden aikana olisi hyvä ottaa huomioon. Toimintakauden alussa työntekijöille sekä hallituksen jäsenille verkostohyvinvoinnin vuosikello antaa selkeän toimintamallin verkostotoimijuudessa jaksamiseen ja hyvinvoinnin ylläpitämiseen. Verkostohyvinvoinnin vuosikellossa on sekä yksilön että yhteisön yhteisiä toimintamalleja. (Manka & Manka 2016.) Vuosikellon toimintamallit ovat avattu kehittämis ehdotuksien luvuissa 8.2. ja 8.3. Luvussa 8.3. avattujen toimintamallien jalkauttaminen käytäntöön voitaisiin tehdä yhdistysten ja Mielenterveyden keskusliiton yhteistyönä.



Kuvio 16: Verkostohyvinvoinnin vuosikello työkalu (Manka & Manka 2016).



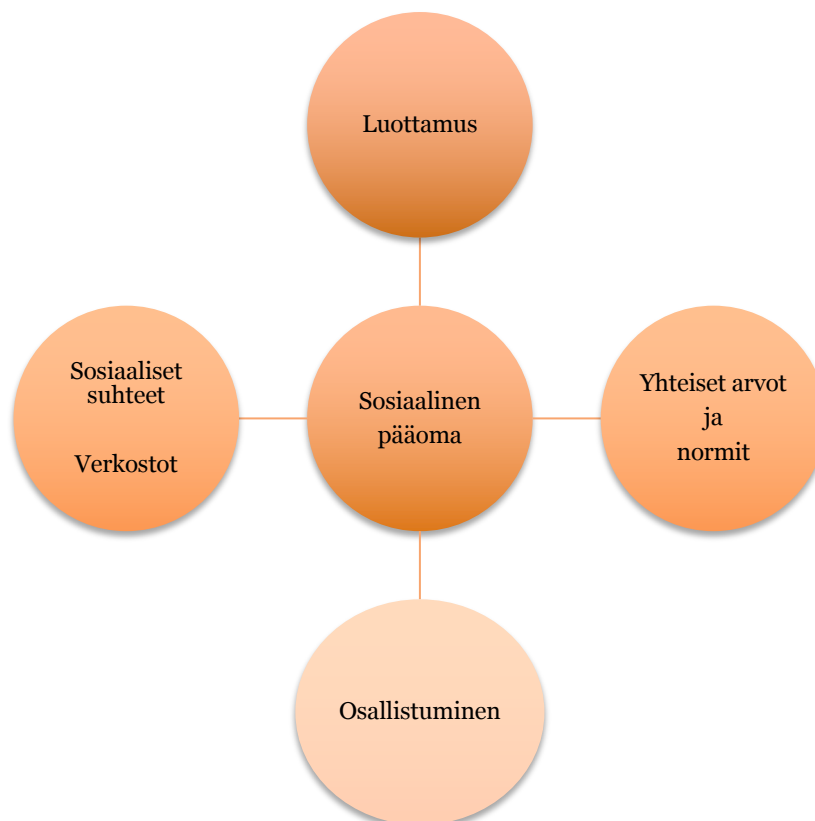
Kerran vuodessa yhdistyksen toimijat voisivat käydä yhdessä läpi kokonaisuutta: missä uusissa verkostoissa voisimme jatkossa olla mukana? Toimimme jossain verkostossa, josta meidän olisi aika luopua? onko yhdistyksellä/toimijoilla liikaa tai liian vähän verkostoja? Mitä toimintaa toteutamme ja mitä toimintaa voisimme toteuttaa jatkossa verkostojemme kanssa?

### **Sosiaalisen pääoman kartoitus työkalu**

Yhteisöllisyys ja yhteisön jäsenten välinen vuorovaikutus tuottavat sosiaalista pääomaa koko yhdistykseen. Sosiaalisen pääoman keskeiset tekijät ovat luottamus, yhteiset arvot ja normit, osallistuminen sekä sosiaaliset suhteet ja verkostot. Ne ovat yhteisöllisiä piirteitä, jotka vahvistavat yhteisön toimintaa, vastavuoroisuutta ja verkostoitumista. Sosiaalinen pääoma on sekä yhteisön että yksilön voimavara. Tätä vahvistamaan yhdistyksissä voi käyttää sosiaalisen pääoman kartoitus työkalua (kuvio 17). Kuvio auttaa hahmottamaan sitä, mistä jokaisen yhdistyksen verkostoyhteistyö tai palkatun työntekijän ja hallituksen jäsenen verkostotoimijuus alkaa. (Manka ym. 2016; Järvensivu 2019, 80-84; Kuuluvainen 2015, 62.)

Luottamus on koko yhteisöllisen toiminnan perusedellytys ja sen rakentamiseen on tärkeää käyttää aikaa. Vahva ja selkeä organisaatiokulttuuri muodostuu toimijoiden luottamuksen rakentuessa ja riskit toiminnassa uupumiseen vähenevät hyvässä vuorovaikutuksessa. Jotta luottamus voi kasvaa, olisi tärkeää pysähtyä yhdistystoimijoiden äärelle ja tutustua heihin. On hyvä rohkaista toimijoita kertomaan itsestään, omista tavoitteistaan sekä tarpeistaan. Kun toimijat ymmärtävät yhteisen yhdistystoiminnan pelisäännöt ja mitä heiltä odotetaan, rakentuu toimijoiden osallistuminen luottamuksen sekä yhteisten arvojen ja normien mukaisesti. Jotta ymmärrys verkostoista ja verkostotoimijuudesta kasvaisi, olisi jokaisen yhdistyksen ja yhdistystoimijan tärkeää tunnistaa henkilökohtaiset yhteistyöverkostot, joissa he jo toimivat, sekä ymmärtää oma verkostotoimijuutensa koko yhdistyksen näkökulmasta. Näin vahvistetaan yhdistyksen ja yhdistystoimijoiden verkostotoimijuutta sekä hyvinvointia verkostoyhteistyössä. (Manka ym. 2016; Kuuluvainen 2015, 62-63; Järvensivu 2019, 80-84; Harju ym. 2016, 164-166.)

Sosiaalisen pääoman kartoittaminen (kuvio 17) vie yhdistykseltä aikaa, mutta se kannattaa. Työkalun käyttäminen apuna antaa suuntaviivat sille, mistä aloittaa. Kuvio jakaa karkeasti yhdistyksiin, verkostoihin ja verkostoitumiseen liittyvät päätekijät (Manka ym. 2016).



Kuvio 17: Sosiaalisen pääoman kartoitus työkalu (Manka ym. 2016).

### 8.3 Kehittämisehdotukset paikallisyhdistyksille ja Mielenterveyden keskusliitolle

#### **Viestinnän ja vuorovaikutuksen vahvistaminen**

Yhdistysten viestinnän ja vuorovaikutuksen haasteet verkostoissa ovat nousseet esille kehittämistyön tuloksissa. Viestinnällä luodaan yhteisöllisyyttä ja sen toimiminen on olennainen osa vuorovaikutteista yhdistystoimintaa ja verkostoitumista. Jokaiselle yhdistykselle, työntekijöille ja hallitukselle on omat sopivat viestinnän tavat ja kanavat. Muun muassa kaikki sosiaalisen median kanavat, sähköpostit ja puhelimien keskusteluryhmät kuuluvat näihin. Yhdistyksen sisäisen viestinnän ja vuorovaikutuksen vahvistuttua voivat yhdistyksen hallitus ja työntekijät suunnitella ulkoista verkostovies-

tintää kullekin toimikaudelle. Ulkoisen viestinnän välineitä ovat muun muassa sosiaalisen median kanavat, sähköpostit, erilaiset etäyhteyksin tapaamiseen suunnitellut alustat, lehdet, tiedotteet ja mainokset. (Lehto ym. 2003, 27-28; Juholin 2017, 90, 128-132; Manka ym. 2016.)

Vuorovaikutus on kaikkien toimijoiden osallistumista, aktiivisuutta sekä kuulemista. Kaikilla yhdistystoimijoilla on erilainen näkemys siitä, minkälaista hyvä viestintä on. Ei ole olemassa yhtä oikeaa tapaa tehdä viestintää. Yhteistä päätöksentekoa ja keskustelua viestinnästä tulisi ylläpitää, jotta viestintä voi kehittyä yhdistyksen sisällä. Tämän jälkeen viestintää voidaan lähteä kehittämään verkostoissa. On tärkeä muistaa, ettei verkostoviestintä ja sen kehittäminen tule koskaan valmiiksi. Verkostojen rinnakkaisuus, päällekkäisyys ja irrallisuus ovat haastava tiedon liikkumisen kokonaisuus, jossa tieto ei tule koskaan olemaan täydellisesti oikeaan aikaan, oikeassa paikassa ja oikeassa muodossa kaikilla osapuolilla. (Järvensivu 2019, 184-187; Harju ym. 2016, 88, 165-172; Kuuluvainen 2015, 95-98; Kolehmainen ym. 2011, 41-45.)

Tulevaisuudessa yhdistykset voisivat aloittaa verkostojen vuorovaikutuksen vahvistamiseksi hyvinvointiyhteistyön omien olemassa olevien verkostoidensa kanssa. Tämä olisi yksi tapa toteuttaa verkostoyhteistyön kehittämistä koko verkostohyvinvoinnin näkökulmasta. Yhdistysten vertaiset voisivat vaihtaa yhdessä ajatuksia hyvinvointia edistävän toiminnan merkeissä. Samalla verkostoitumista ja ideoiden vaihtoa tapahtuu luonnostaan. Lisäksi viestintää ja vuorovaikutusta vahvistamaan yhdistysten olisi hyvä luoda oma vuosisuunnitelma koko yhdistyksen viestinnästä vuosikellon muodossa.

### **Viestinnän vuosikello**

Koska viestintä ja vuorovaikutus ovat olennaisin osa koko verkostotoimintaa ja verkostotoimijuutta, on konkreettinen viestinnän ja verkoston käsittely vuosittain tärkeää. Viestinnän vuosikello tulisi suunnitella mukaan verkostohyvinvoinnin vuosikelloon, jossa se käytäisiin läpi kerran vuodessa, kun verkostohyvinvointia käsitellään. Viestinnän vuosikelloon olisi hyvä tuoda näkyväksi, mitä asioita mihinkin aikaan vuodesta yhdistyksessä viestitään. Tämä selkeyttäisi niin viestien laatijoita, kuin viestien vastaanottajia siitä, mitä milloinkin tapahtuu ja mitä on tulevan vuoden aikana odotettavissa.

Viestinnän vuosikello olisi hyvä käydä läpi ainakin kerran vuodessa. Näin uudet ja nykyiset hallitustoimijat ja palkalliset työntekijät yhdistyksissä voisivat keskustella ja suunnitella yhteisesti tulevan vuoden tapahtumista, tiedotteista ja kampanjoista sekä niihin liittyvästä viestinnästä. Tiedon ja ajatusten vaihto tapahtuu samalla, kun luodaan tulevalle vuodelle lähtökohdat ja raamit viestinnän osalta. Kun yhdistyksissä on ennalta sovitut käytännöt viestinnästä, aikaa jää luoviin ratkaisuihin, viestinnän laatuun ja kohtaamisiin. Viestinnän vuosikellon olisi aina hyvä sisältää yhdistyksen uusien viestintäkanavien käyttöönoton ja niihin liittyvät valmennukset. (Harju ym. 2016, 177-178; Manka ym. 2016; Juholin 2017, 99-100.)

### **Informaatioergonomia**

Kehittämistyön prosessissa nousi esiin tuen tarve digitaalisessa ympäristössä sekä verkostoissa toimimiseen ja jaksamiseen. Yhdistystoiminta ja verkostoyhteistyöt ovat siirtyneet digitaaliseen ympäristöön yhä enenevässä määrin. Yhdistysten toimijat kaipaavat tukea verkostoitumisen ja hyvinvoinnin teemoista.

Informaatioergonomiassa kiinnitetään huomiota tietotyöskentelystä aiheutuvan informaatioylikuorman ennaltaehkäisyyn. Informaatioylikuorma lisää stressiä sekä heikentää hyvinvointia toimijuudessa. Tiedon runsaus, monitehtäväisyys, keskeytykset, informaatiokanavien määrä ja päällekkäisyys verkostoissa aiheuttavat nopeasti ylikuormitusta. Huomiokyky ja muisti heikkenevät, jolloin hallinnan tunne tekemisestä häviää, stressitaso kohoaa ja ihminen alkaa käydä ylikierroksilla. Työn informaatiokuorma olisi tärkeää pystyä pitämään hallittavissa. Huomiota tulisi kiinnittää erityisesti multitaskingin eli monien tehtävien yhtäaikaisten tekemisen vähentämiseen, työn hallinnan kokemukseen, keskeytyksettömiin ajattelun ja tekemisen hetkiin, riittäviin sekä säännöllisiin taukoihin. (Manka ym. 2016.) Informaatioergonomia on fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia arjessa, jossa digilaitteet ja palvelut ovat päivittäinen osa arkeamme. Yhdistystoimijoiden olisi hyvä osata kyseenalaistaa omia digilaitteiden ja palveluiden käyttötottumuksiaan sekä peilata omaa hyvinvointiaan suhteessa niiden käyttöön.

Yhdistyksissä olisi hyvä ottaa mukaan viestinnän vuosikelloon käsiteltäväksi informaatioergonomia. Informaatioergonomiaan sisältyy tärkeitä taitoja ja tiedostamisen

kohteita aikana, jolloin tavoitettavuutemme on jatkuvaa ja digitaalisen ylikuormittumisen vaara on jatkuvasti läsnä. Etätapaamisissa sekä koulutuksissa on tärkeää muistaa säännöllinen tauotus sekä vapaamuotoisempaa keskustelua, joka keventää asiasisältöistä tapaamista. Esimerkiksi yhteyden aluksi voi sopia, että pidetään 5 minuuttia vapaamuotoista keskustelua. Puolen tunnin kohdalla tulisi pitää viimeistään seuraava tauko, jonka aikana saa käydä hetken poissa tarvittaessa. Myös lopettaminen viisi minuuttia aiemmin antaa hetken tauon jokaiselle ennen seuraaviin tapaamisiin siirtymistä. Yhteisesti voisi myös sopia, että jokainen voisi olla seuraavan tapaamisen ajan ulkona haluamassaan paikassa tai kävelemässä. Jo pienillä muutoksilla pystytään hyvinvointia edistäviin tekoihin.

### **Verkosto-some työkalupakki**

Yhdistysten tuen tarpeissa nousi esille tarve verkostoitumisen ja verkostotoimijuuden perustiedolle. Koska jokaisen yhdistyksen tarpeet, toiveet ja tilanteet ovat erilaisia, ei ole yhtä oikeaa työkalupakin mallia tai kokoa. Yhdistysten olisi hyvä luoda omien tarpeiden ja toiveiden pohjalta yhdistyksen nykyisille ja uusille hallitustoimijoille sekä palkatuille työntekijöille toimintakauden alkuun läpikäytäväksi verkosto-some työkalupakki. Verkosto-some työkalupakki vahvistaa yksilön ja organisaation itseohjautuvuutta verkostotoimijuudessa. (Alanne ym. 2012; Lehto ym. 2003, 27-29.)

Verkosto-some työkalupakkiin voi kuvittaa ja sanoittaa:

- Mitä ovat verkostot, verkostoituminen ja verkostoyhteistyö
- Miksi ja mihin yhdistys tarvitsee verkostoja ja verkostoyhteistyötä
- Yhdistyksen olemassa olevat verkostot
- Yhdistyksen olemassa olevat sosiaalisen median kanavat
- Hyvät käytännöt sosiaalisessa mediassa toimimiseen
- Hyvät käytännöt yhdistyksen verkostoissa toimimiseen
- Avata, kuinka jokainen yhdistyksen toimija on verkostoituja
- Rohkaista yhdistystoimijoita vuorovaikuttamaan, verkostoitumaan sekä aloittamaan sosiaalisen median työkalujen käyttäminen
- Rakentaa luottamuksellinen ja uuden oppimiseen myötävaikuttava yhteinen työkalu

Työkalupakki auttaa uusia ja nykyisiä toimijoita hahmottamaan, mistä verkostoissa ja verkostoitumisessa on kyse ja kuinka ne vaikuttavat yhdistyksessä. Sanoittaminen auttaa hahmottamaan sekä arvioimaan, mihin omat tiedot, taidot, motivaatio ja voimavarat riittävät. Kun toimijat saavat kiinni kokonaiskuvasta, myös heidän oma osallisuutensa kasvaa. Koska yhdistysten tarpeet, toiveet ja tilanteet ovat erilaisia, on jokaisen yhdistyksen tehtävä työkalupakin pohjatyö itse. Suurempien yhteisten linjojen sanoittaminen ja kuvaaminen voitaisiin tehdä yhdistysten ja Mielenterveyden keskusliiton yhteistyönä.

#### 8.4 Kehittämisehdotukset Mielenterveyden keskusliitolle

##### **Tukea viestintään, verkostoitumiseen ja digitaaliseen ympäristöön yhdistyksille**

Kyselyn tulosten perusteella Mielenterveyden keskusliiton olisi hyvä tuoda paikallisyhdistyksiin näkyväksi palkatuille työntekijöille sekä hallituksen jäsenille erilaiset verkostoitumisen, viestinnän ja digitaalisen ympäristön tukimuodot. Yhdistyksille olisi hyvä sanoittaa ja tuoda kuvin näkyväksi tukimuotojen mahdollisuudet saavutettavassa muodossa. Tarjolla olevia tukimuotoja voitaisiin tehdä tutummaksi, esitellä ja tutustuttaa toimijat niihin muun muassa koulutusten sekä erilaisten tilaisuuksien yhteydessä. Kyselyn tuloksien perusteella yhdistykset tarvitsevat aktiivisesti tukea viestintään, verkostoitumiseen ja digitaalisen ympäristön haltuunottoon. (Juholin 2017, 305-306.)

Mielenterveyden keskusliitolla on osaavat tekijät sekä työkalut tukitoimien, koulutuksien, ohjauksen ja tiedon saattamiseksi yhdistyksiin tuen eri kanavista ja muodoista. Lisäksi omien digivertaisten kouluttaminen voisi olla yksi vaihtoehto lisätä yhdistysten tukitoimia. Digivertaiset voisivat toimia yhdistysten apuna verkostoitumisessa sekä tuottaa yhdistyksille tietoa ja neuvoja viestinnästä, verkostoista ja auttaa digitaalisessa ympäristössä toimimisen haasteissa.

Yhdistysten kanssa olisi myös hyvä pohtia, voisivatko yhdistykset rajata omaa osaamistaan esimerkiksi portfolioimalla omaa toimintaansa. Tämä voisi tulevaisuudessa

kehittää yhdistyksen ydinosaamisen tunnistamista sekä auttaa sanoittamaan yhdistyksen toimintaa niiden verkostoissa. Portfolioinnissa yhdistysten kanssa voisi kartoittaa, keitä yhdistyksen toiminta palvelee, keitä halutaan tavoittaa yhdistyksen toimintaan mukaan ja ketkä voisivat olla näiden kartoitusten perusteella yhteistyötahot, jotka tukisivat tätä kokonaisuutta?

### **Kyselyn toistaminen**

Kyselyn toistamisella mahdollistetaan ajankohtaisten verkostotoimijuuden tuen tarpeiden kartoitus yhdistystoimijoilta, sekä tulevaisuuden kehittämistarpeiden valmistelun aloitus. Jotta seuranta voitaisiin harjoittaa, olisi kyselyssä tärkeää säilyttää osa kysymyksistä samoina. Näin verkostotoimijuuden hyvinvoinnin ja jaksamisen kehittämistä olisi mahdollista seurata pidemmällä aikavälillä. Muutoksia kysymyksiin olisi hyvä tehdä muun muassa sen hetken ajankohtaisten verkostoitumisen ja hyvinvoinnin teemojen osalta. Hallituksen kokoonpanot yhdistyksissä muuttuvat kerran vuodessa, minkä vuoksi hyvinvoinnin ja jaksamisen seuranta olisi perusteltua toteuttaa kerran vuodessa.

## **9 LOPUKSI**

### **9.1 Oppimiskokemukseni opinnäytetyön aikana**

Opinnäytetyön tekeminen on toiminut itselleni ammatillisen identiteetin vahvistajana sekä kasvattanut ymmärrystäni koko järjestökentästä. Kehittämistyön aihe on ajankohtainen jokaisessa järjestössä sekä henkilökohtaisesti itseäni kiinnostava. Mielestäni Yhteisöpedagogeilla on nyt ja tulevaisuudessa tärkeä paikka järjestökentän kehittämisessä ennaltaehkäisevällä näkökulmallaan sekä koulutuksen antamalla monipuolisella tietotaidollaan.

Teoriapohjan luominen oli kyselyn kysymysten oikean kohdistamisen kannalta tärkeä vaihe, joka lisäsi ymmärrystä verkostoista sekä niiden vaikutuksista hyvinvointiin ja jaksamiseen. Koin, että tietoa työhyvinvoinnin ja menestyneiden organisaatioiden verkostoitumisesta voidaan hyödyntää järjestökentällä. Aihe on kuitenkin paikallistasolla

vielä monille yhdistystoimijoille uusi, ja tästä syystä kaikella perusasiatiedolla on suuri merkitys ymmärryksen luomiseksi sekä verkostoitumisprosessin käynnistämiseksi.

Kyselyni työkaluna toimi Webropol-ohjelma, joka on mielestäni vaivaton käyttää ja tuntui koko opinnäytetyön ajan sujuvalta työkalulta. Kysymysten määrän rajaaminen oli suurin ponnistus. On tärkeää, että rajaaminen tehdään hyvin, jotta vältetään kysymästä epäolennaisia asioita ja johtamasta vastaajaa harhaan. Kyselystä rajattiin pois mm. kysymys paikkakunnasta, jotta kyselyn anonymiteetti säilyisi varmasti. Jälkikäteen katsottuna kysymyksiä olisi pystynyt rajaamaan vielä lisää ilman, että kyselyn tulos olisi kärsinyt. Tämä olisi voinut myös nostaa vastaajamäärää, mutta sitä ei voida sanoa varmaksi.

Kyselyni ajankohta ei heti alkuvuodesta ollut paras mahdollinen. Alkuvuodesta 2021 järjestökentällä oli juuri kiireisimmät viikot uuden toimintakauden suunnittelussa sekä tänä vuonna myös koronapandemiasta johtuvien lisärahoitusten hakemusten ja kyselyjen tekemisten kanssa. Rahoittajat tekevät heti alkuvuodesta useita kyselyitä, joka myös vähentää halukkuutta vastata yhteenkään ylimääräiseen kyselyyn. Kyselyn otoksen pienuudesta johtuen tulokset ovat suuntaa antavia. Olisi tärkeää, että kysely toistetaan, jotta saataisiin mahdollisesti suurempi otoskoko sekä vertailupintaa näille kyselyn tuloksille.

Kyselyn analysointi oli itselleni hitain prosessi, joka vaati eniten aikaa. Uskon, että olen kehittynyt tässäkin ison harppauksen ja saanut paljon itseluottamusta kyselyiden toteutukseen sekä analysointiin. Kyselyn tuloksien analysointi on myös raskasta ja siihen uppoutuu hyvin äkkiä todella syvälle. Excelin käytön opettelu otti myös oman aikansa, sillä aineiston ollessa alle 20 vastausta, oli viisainta tehdä aineiston analysointi käsin, eikä esimerkiksi pelkästään Webropolin Insight tai Analytics työkaluilla. Kyselyn tulosten analysointi oli itselleni uusi ja tuntematon asia, joka kehitti paljon omaa osaamistani. Jatkossa kiinnitän huomioita kyselyn tärkeiden kysymysten tiivistämiseen sekä kokonaisuuden hahmottamiseen, mitä tarkkoja vastauksia kyselyltäni kaipaam.

Yhteiskehittämisen ajankohta onnistui mielestäni hyvin, sillä vallitsevan koronapandemian sallittujen kokoontumisrajoitusten puitteissa pystyin vielä järjestämään Pohjois-Savossa työpajat myös kasvotusten asianmukaisia maski- ja hygieniasuosituksia



noudattaen. Olin myös valmistautunut, että työpajat siirtyvät verkkoon. Yhteisen työpajan kaikille toimijoille varasin järjestettäväksi jo suoraan verkossa, jotta kaikki halukkaat pääsevät mukaan, oli tilanne mikä tahansa.

Fasilitaattorin roolista sain myönteistä palautetta ja koen, että olen kehittynyt siinä oikeaan suuntaan. Olen kerran aikaisemmin toiminut etätyöpajan fasilitaattorina ja tämä oli ensimmäinen kertani lähityöpajojen fasilitoijana. Yhteiskehittämisen toteutus ja analysointi oli itselleni luontevampaa verrattuna kyselyn analysointiin.

Kyselyn tulosten esittelyt työpajoissa olivat ensimmäinen kerta, kun esittelen yksin tämän kokoista kehittämisprojektia yleisölle. Koin, että sain tiivistettyä työpajoihin olennaisimmat asiat selkeästi esitettävään muotoon. Sopivan tiivis esittely on tärkeää, jotta työpajojen kiinnostavuus ja sujuvuus säilyvät. Sain hyvää harjoitusta tulosten yksin esittelyyn sekä lisää ammatillista itseluottamusta.

Haluan kiittää vielä Heikki ja Hilma Honkasen Säätiöitä sekä Aino ja Aleksander Lapveteläisen stipendirahastoa saamistani stipendeistä, joilla pystyin mahdollistamaan monta asiaa opinnäytetyöhöni: muun muassa työpajojen järjestämiseen liittyviä kuluja sekä kyselyssäni olleen arvannon järjestämisen.

## 9.2 Luotettavuus

Kyselyn luotettavuus perustuu siihen, että työ on laadittu tieteelliselle tutkimukselle asetettujen kriteerien mukaan. On tärkeää huomioida otoksen edustavuus ja suuruus, kun arvioidaan luotettavuutta. Kehittämistyön luotettavuus eli reliabiliteetti tarkoittaa tulosten tarkkuutta. Kehittämistyön pätevyys eli validiteetti muodostuu siitä, kuinka onnistuneesti on kyetty siirtämään tutkimuksessa käytetyt käsitteet ja ajatuskokonaisuudet kyselylomakkeelle. Kehittämistyön pätevyys ja luotettavuus muodostavat kokonaisluotettavuuden. Luotettavuutta heikentävät satunnaisvirheet, joita kehittämissä aikana voi syntyä. Virheiden vaikutus kokonaisluotettavuuden kannalta ei ole välttämättä suuri. Tärkeintä on, että kehittämissä tekijä ottaa itse kantaa mahdollisiin virheisiin. (Heikkilä 2014, 176- 178; Vilka 2015, 193-194; Kananen 2015, 342-343.)

Tämän kehittämissä validiteettia laskee sekä tuloksia vääristää mahdolliset vastaajat, jotka ovat jättäneet vastaamatta kyselyyn oman sen hetkisen jaksamisen takia.

Tästä syystä kyselyn tulokset voivat olla paremmat, mitä ne todellisuudessa ovat. Tuloksiin vaikuttaa varmasti tämän hetken vallitseva koronapandemia ja sen vaikutus koko yhdistystoimintaan. Kyselyn aikaan monet yhdistykset ovat sekä ajallisesti että resurssillisesti olleet lujilla jatkuvan muutoksen vuoksi, eikä aikaa ylimääräiselle opiskelijakyselylle ole ollut. Kysely sijoittui ajankohtaan, jossa yhdistykset aloittivat uuden toimikauden, laativat kevään toimintasuunnitelmaa, vuosikertomuksen ja tilinpäätöksen, vastasivat ylimääräisiin pakollisiin rahoittajan kyselyihin sekä valmistelivat rahoittajalle ylimääräistä rahoitushakemusta keväälle 2021. Ajankohtaisten tehtävien vaikutus voi myös tästä syystä näkyä ylimääräisenä kuormittavuutena kyselyn tuloksissa. Työpajoja arvioitaessa on mahdollisuus tulkinnallisiin väärinymmärryksiin sekä työpajojen osallistujat eivät edustaneet halukkaiden yhdistysten koko hallitusta. Etätyöpajassa verkkovälitteisessä vuorovaikutuksessa on tulkinnallisten väärinymmärrysten mahdollisuus.

Opinnäytetyön vaikuttavuus näkyy vasta muutaman vuoden päästä eikä tästä syystä pystytä arvioimaan työn suoraa vaikutusta välittömästi. Työn vaikuttavuuden seuraamiseksi olisi tärkeää toistaa kysely uudelleen kerran vuodessa ja ensimmäisen kerran jo vuoden kuluttua.

### 9.3 Eettisyys ja anonymiteetti

Opinnäytetyöprosessin alussa on tärkeää perehtyä hyvään tieteelliseen käytäntöön eli HTK:hon. Hyvä tieteellinen käytäntö on toiminut opinnäytetyöni eettisenä pohjana. Opinnäytetyössäni on noudatettu lisäksi itsemääräämisoikeuden kunnioittamista sekä yksityisyyden- ja tietosuojaa. Olen pyytänyt luvan opinnäytetyön tekemiseen tilaajalta etukäteen laaditun opinnäytetyönsuunnitelman sekä opinnäytetyön kirjallisen sopimuksen pohjalta.

Anonymiteetti tarkoittaa kyselyjen tuloksien tulkinnassa sitä, ettei yksittäistä vastaajaa voida tunnistaa vastauksista tai kysymyksen asettelusta johtuen. Jokainen kysymys kyselyssä on laadittu huolella vastaajien yksityisyys huomioiden. Kyselylle on laadittu saatekirje (liite 2), josta löytyvät kyselyn laatija sekä hänen yhteystietonsa, kyselyn vastausaika, kyselyn tarkoitus ja tavoite sekä maininta kyselyn yksityisyydensuojasta. Vastausaineistoa on käytetty vain ja ainoastaan tämän opinnäytetyön materiaalina.

Opinnäytetyön kyselyn sekä koko työn aineistoa on arvioitu eettisyyden ja anonymiteetin näkökulmasta koko opinnäytetyön ajan. Vastaaajien sairautta tai sen tarkempia vaikutuksia vastaajiin ei olla eettisistä syistä otettu tarkasteluun tässä opinnäytetyössä. Vastajaat ovat voineet nostaa asian itse esille, mutta sitä ei olla tarkasteltu tarkemmin opinnäytetyössä. Avoimien kysymyksien vastauksista on muodostettu erilaisia ryhmiä, jotka muodostavat suurempia kokonaisuuksia. Näistä kokonaisuuksista ei voida tunnistaa yksittäisen henkilön avointa vastausta. Kaikki opinnäytetyössä käytettävät suorat lainaukset on valikoitu siten, ettei vastaajaa voida tunnistaa lainauksista. Lisäksi kaikki mahdolliset tunnistettavuutta lisäävät tiedot on poistettu. Työpajojen anonymiteetti on otettu huomioon työpajojen kuvailemisessa sekä analysoimisessa, eivätkä työpajojen paikat, työpajoissa syntyneet ideat ja ajatukset tai yksittäiset osallistujat ole tunnistettavissa.

Webropol kyselyn yhteydessä järjestetyssä arvonnassa on kyselyyn vastanneilla ollut mahdollisuus valita, haluavatko he osallistua arvontaan. Arvontaan annettuja tietoja on käytetty vain ja ainoastaan tähän tarkoitukseen ja niiden tietojen käsittelyssä on noudatettu EU:n tietosuojaa asetuksia. (Hanninen, Laine, Rantala, Rusi & Varhela 2017.) Arvonnassa annettuja tietoja on käytetty erillään kaikista muista tiedoista ja ne on hävitetty asianmukaisesti arvonnassa suorittamisen jälkeen.

#### 9.4 Palaute

Opinnäytetyöni tuloksia on esitelty tilaajalle kehittämistyön eri vaiheissa. Ensimmäisen kerran kyselyn tulokset esiteltiin kolmen eri työpajan yhteydessä niihin osallistuneille henkilöille. Työpajojen jälkeen tulokset esiteltiin työn tilaajalle verkkovälitteisesti Teams-kokouksessa 24.03.2021. Palaute kaikista kolmesta työpajasta esitellään luvussa 7.4.

Työn tulosten hyödyllisyys ja merkityksellisyys näkyvät yhdistystoiminnassa pidemmän ajan kuluttua. Kehittämisehdotukset tulevat Mielenterveyden keskusliiton ja sen jäsenjärjestöjen käyttöön ja ne lähtevät etenemään hallitusten sekä työntekijöiden kautta eteenpäin, kunkin yhdistyksen tarpeiden mukaan. Tärkeä viesti jo tässä kohtaa työni merkityksellisyydestä on se, että kehittämistyöpajojen pohjalta on käsitelty yh-

distyksien hallituksissa vuoden 2022 kehittämispäivien teeman olevan verkostoyhteistyöt ja verkostotoimijuus. Koen, että aihe on nähty tarpeelliseksi kehityskohteeksi yhdistyksissä, koska se on otettu tulevan vuoden kehittämispäivän pääteemaksi. Syksyllä 2020 lähdin mukaan Mielenterveyden keskusliiton jäsenjärjestö Kuopion Mielenterveyden tuki Ry:n toimintaan ja olen ottanut työni tekemisessä huomioon oman tarvittavan jääviyteni koskien opinnäytetyön koko prosessia. Toiminnassa mukana oleminen on mahdollistanut minulle kehittämisehdotuksien syvällisemmän tarpeen löytämisen. Uskon, että tästä johtuen työni kehittämiskohteet ovat lähteneet etenemään kohti toteutusta, koska niille on aito tarve.

### **Tilaaajan kommentit**

”Anne Tossavaisen opinnäytetyö mielenterveysyhdistysten verkostotoimijoiden hyvinvoinnista ja sen kehittämisestä on ollut hyvä lisä Mielenterveyden keskusliiton järjestötoimintaan. Mielenterveyden keskusliitto isompana kattojärjestönä tarjoaa palveluita valtakunnallisesti noin 140 mielenterveysyhdistykselle sekä laajemmin kaikille palveluita tarvitseville. Keskusliiton kantavina teemoina ovat hyvinvointi ja jaksaminen, sekä niiden kehittäminen. Erityisesti suuressa osassa mielenterveysyhdistyksissä, yksilöt työskentelevät vapaaehtoisina, jolloin heidän jaksamisensa tukeminen on ensiarvoisen tärkeää.

Anne on nostanut omassa työssään tärkeitä asioita, joita sekä keskusliitto että paikallisyhdistykset voivat hyödyntää jatkossa. Vaikka verkostoituminen on tässä ajassa ensiarvoisen tärkeää, on kuitenkin hyvä myös muistaa, että se vaatii yksilöiltä työtä sekä jaksamista onnistuakseen. Tästäkin syystä kaikenlaiset valmiit mallit tuovat apua yhdistystyöskentelyyn ja mahdollisesti auttavat luomaan kestävämpiä rakenteita yhdessä toimimiseen.

On siis ollut hienoa seurata Annen työskentelyä sekä nähdä valmis tuotos, jota paikallisyhdistykset Mielenterveyden keskusliiton kanssa voivat hyödyntää jatkossa. Lämmin kiitos Annelle – ilo on ollut meidän puolellamme!”  
Jenni Rihti, Yhdistyskoordinaattori, Mielenterveyden keskusliitto.

## LÄHTEET

Alanne, Marinoora & Kaihlanen, Anna & Koskivirta, Leena 2012. Verkostotyökälypakki. Tukea monitoimijaiseen yhteistyöhön. Helsingin kaupunki. Viitattu 1.3.2021. <https://www.hel.fi/static/nk/Klaari/Verkostotyokalupakki.pdf>

Eronen, Anne & Hiilamo, Heikki & Ilmarinen, Katja & Jokela, Merita & Karjalainen, Pekka & Karvonen, Sakari & Kivipelto, Minna & Koponen, Erja & Leemann, Lars & Londèn, Pia & Saikku, Peppi. Sosiaalibarometri 2020. Viitattu 31.01.2021. <https://www.soste.fi/wp-content/uploads/2020/07/SOSTE-Sosiaalibarometri-2020.pdf>

Fields, Marion 2014. Verkostoitumalla yhteisöllisyyteen. Pääkaupunkiseudun yhdistystoimijoiden näkemyksiä lähidemokratiasta, paikallisesta vaikuttamisesta ja verkostoista. OK-opintokeskus. Hämeenlinna: Kopihyvä. Viitattu 31.01.2021. [https://www.ok-sivis.fi/media/materiaalit-osio/selvitykset-ja-tutkimukset/marion\\_fields\\_verkostoitumalla\\_yhteisollisyyteen.pdf](https://www.ok-sivis.fi/media/materiaalit-osio/selvitykset-ja-tutkimukset/marion_fields_verkostoitumalla_yhteisollisyyteen.pdf)

Galderisi, Silvana & Heinz, Andreas & Kastrup, Marianne & Beezhold, Julian & Sartorius, Norman 2015. Toward a new definition of mental health. Viitattu 29.04.2021. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/wps.20231>

Hanninen, Minna & Laine, Elli & Rantala, Kati & Rusi, Mari & Varhela, Markku 2017. Henkilötietojen käsittely. EU-tietosuojasetuksen vaatimukset. Helsingin Kamari Oy. Vantaa: Hansaprint Oy.

Harju, Aaro & Ruuskanen-Himma, Eila 2016. Onnistu muutoksessa. Järjestöjohtajan ja -kehittäjän käsikirja. Sivistysliitto Kansalaisfoorumi SKAF ry. Eura: Eura Print Oy.

Heikkinen-Peltonen, Riitta & Innamaa, Marja & Virta, Marjut 2010. Mieli ja terveys. 1.-3. painos. Helsinki: Edita 2010.

Heikkilä, Tarja 2014. Tilastollinen Tutkimus. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Jalonen, Noora 2020. Opinnäytetyö. Mielenterveysongelmien tunnistaminen. POLAMK. Viitattu 31.01.2021. [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/342432/ON\\_Jalonen.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/342432/ON_Jalonen.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Juholin, Elisa 2017. *Communicare! Viestinnän tekijän käsikirja*. Turenki: Hansaprint Oy.

Järvensivu, Timo 2019. *Verkostojen johtaminen - Opi ja etene yhdessä*. Helsinki: Books on Demand.

Kananen, Jorma 2015. *Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun*. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Tampere: Suomen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print.

Kanniainen, Minna-Rosa & Nylund, Jaana & Kupias, Päivi 2017. *Mentoroinnin työkirja*. Helsingin yliopisto. Viitattu 08.02.2021. [https://blogs.helsinki.fi/mentorointi/files/2014/08/Mentoroinnin-tyokirja\\_A4.pdf](https://blogs.helsinki.fi/mentorointi/files/2014/08/Mentoroinnin-tyokirja_A4.pdf)

Kauhanen, Juhani 2016. *Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä. Kehittämishajelman laatiminen*. 1. painos. Helsinki: Helsingin seudun kauppakamari/Helsingin Kamari Oy.

Kittilä, Riitta 2018. *Mistä puhumme, kun puhumme verkostoista?* SOSTE. Viitattu 15.04.2021. <https://www.youtube.com/watch?v=U1IwQTiNzgs>

Kolehmainen, Jari & Siltanen, Kirsi 2011. *INTOA innovaatiotyöhön! Kirja analyttisen verkostotyön tueksi*. Johtamiskorkeakoulu/Sente. Tampereen Yliopisto. Koheesio- ja kilpailukykyohjelman verkostojulkaisu 11/2011. Innovaatio- ja osaaminen verkosto.

Koponen, Päivikki & Borodulin, Katja & Lundqvist, Annamari & Sääksjärvi, Katri & Koskinen, Seppo (toim.) 2018. *Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa*. FinTerveys 2017-tutkimus. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 10.02.2021. [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136223/Rap\\_4\\_2018\\_FinTerveys\\_verkko.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136223/Rap_4_2018_FinTerveys_verkko.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Kuokkanen, Martti & Myllyviita, Ari & Rosengren, Pirjo & Törrönen, Anneliina & Iso-Markku, Perttu 2018. *Yhdistystoiminnan kehittämisen opas*. Kansansivistysliitto KSL Ry ja KSL-opintokeskus. Keuruun laatupaino. Viitattu 22.01.2021. [https://www.ksl.fi/wp-content/uploads/2018/10/Yhdistystoiminnan-kehittämisen-opas-verkkoversio.pdf](https://www.ksl.fi/wp-content/uploads/2018/10/Yhdistystoiminnan-kehittamisen-opas-verkkoversio.pdf)

Kupias, Päivi 2016. *Toimijuus työssä. Tukena työnohjaus, coaching, mentorointi ja fasilitointi*. HY+ Helsingin yliopisto koulutus- ja kehittämisspalvelut. Viitattu

08.02.2021. [https://hyplus.helsinki.fi/wp-content/uploads/2019/09/paivi\\_kupias\\_toimijuus\\_tyossa\\_tukena\\_tyonohjaus\\_coaching\\_mentorointi\\_fasilitointi\\_web.pdf](https://hyplus.helsinki.fi/wp-content/uploads/2019/09/paivi_kupias_toimijuus_tyossa_tukena_tyonohjaus_coaching_mentorointi_fasilitointi_web.pdf)

Kupias, Päivi & Peltola, Raija 2019. Oppiminen työssä. Viitattu 08.02.2021. <https://humak.finna.fi/Record/hurma.76345>

Kupias, Päivi 2014. Esimies osaamisen kehittäjänä. 1.painos. Viitattu 08.02.2021. <https://humak.finna.fi/Record/hurma.70857>

Kuuluvainen, Salla 2015. Vapaaehtoistyön johtaminen. Sivistysliitto Kansalaisfoorumi SKAF ry. Helsinki: Lönnberg.

Lehto, Taru & Valkokari, Katri 2003. Verkoston kehittämisen työkalupakki. Verkoston kehittämisprojektin vaiheet. Kehittämisprojektin organisointi. Uuden toimintamallin käyttöönotto ja vakiinnuttaminen. Helsinki. Viitattu 05.05.2021. <https://www.hel.fi/static/nk/Klaari/Verkostotyokalupakki.pdf>

Manka, Marja-Liisa & Hakala, Liisa & Nuutinen, Sanna & Harju, Riitta 2010. Työn iloa ja imua. Tampere: Tampereprint Oy. Viitattu 03.02.2021. [https://kuntoutussaatio.fi/files/391/tyhyopas\\_lopullinen.pdf](https://kuntoutussaatio.fi/files/391/tyhyopas_lopullinen.pdf)

Manka, Marja-Liisa & Manka, Marjut 2016. Työhyvinvointi. Viitattu 10.05.2021. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ruka.humak.edu:2443/teos/GAHBJXC-TEB#kohta:TY\(\(d6\)HYVINVOINTI\(\(20\)\)](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ruka.humak.edu:2443/teos/GAHBJXC-TEB#kohta:TY((d6)HYVINVOINTI((20)))

Martela, Frank & Jarenko, Karoliina 2015. DRAIVI – Voiko sisäistä motivaatiota johdattaa? Helsinki: Alma Talent Oy. Viitattu 04.02.2021. <https://humak.finna.fi/Record/hurma.70852>

Martela, Frank & Jarenko, Karoliina 2017. ITSEOHJAUTUVUUS – Miten organisoitua tulevaisuudessa? Helsinki: Alma Talent Oy. Viitattu 04.02.2021. <https://humak.finna.fi/Record/hurma.73325>

Mielenterveyden keskusliitto 2021a. Toimintamme. Viitattu 11.01.2021. <https://www.mtkl.fi/toimintamme/>

Mielenterveyden keskusliitto 2021b. Toimintakertomuksemme 2019. Viitattu 12.04.2021. <https://www.mtkl.fi/toimintamme/organisaatiomme/toimintakertomus/>

Mielenterveyden keskusliitto 2021c. Sääntömme. Viitattu 12.04.2021.  
<https://www.mtkl.fi/toimintamme/organisaatiomme/saantomme/>

Mielenterveyden keskusliitto 2021d. Pohjois-Savon paikallisyhdistykset. Viitattu 12.04.2021. <https://www.mtkl.fi/mielenterveysyhdistykset/hae-ja-tutustu/?paikkakunta=Kuopio&nimi=>

Moilanen, Teemu & Ojasalo, Katri & Ritalahti, Jarmo 2015. Kehittämistyön menetelmät. 3-4. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Nikkilä, Juhani & Paasivaara, Leena 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. 1.painos. Helsinki: Nord Print Oy.

Patentti- ja rekisterihallitus 2021. Yhdistysten ja uskonnollisten yhyskuntien lukumäärä. Viitattu 20.01.2021. <https://www.prh.fi/fi/yhdistysrekisteri/yhdistysrekisterintilastoja/lukumaaraty yhdistysrekisterissajauskonnollistenyhdy skuntienrekisterissa.html>

Rosengren, Pirjo & Törrönen, Anneliina & Iso-Markku, Perttu 2018. Yhdistystoiminnan avaimet. Kansansivistystyönliitto KSL Ry ja KSL-Opintokeskus. Keuruun laukupaino. Viitattu 28.01.2021. [https://www.ksl.fi/wp-content/uploads/2018/06/Yhdistystoiminnan-avaimet\\_verkkoversio\\_FINAL.pdf](https://www.ksl.fi/wp-content/uploads/2018/06/Yhdistystoiminnan-avaimet_verkkoversio_FINAL.pdf)

Peltosalmi, Juha & Eronen, Anne & Haikari, Janne & Laukkarinen, Matti & Litmanen, Tapio & Londen, Pia & Ruuskanen, Petri. Soste järjestöbarometri 2020. Viitattu 20.01.2021. <https://www.soste.fi/wp-content/uploads/2020/09/2020-10-02-SOSTE-julkaisu-Jarjestobarometri-2020.pdf>

SOSTE 2020a. Artikkelit: Sosiaali- ja terveysjärjestöt Suomessa. Viitattu 20.01.2021. <https://www.soste.fi/sote-jarjestot/sosiaali-ja-terveysjarjestot-suomessa/>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2021 a. Mielenterveyshäiriöt. Viitattu 13.01.2021. <https://thl.fi/fi/web/mielenterveys/mielenterveyshairiot>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2021 b. Toimintakyky. Viitattu 10.02.2021. <https://thl.fi/fi/web/toimintakyky/mita-toimintakyky-on>



Valkokari, Katri & Salminen, Jaakko & Rajala, Anni & Koskela, Merja & Kaunisto, Kari & Apilo, Tiina 2014. Ekosysteemit ja verkostojen parviäly. Tulevaisuuden liiketoiminnan suuntaviivoja. VTT 2014. Kopijyvä Oy. Viitattu 08.02.2021.

<https://www.vttresearch.com/sites/default/files/pdf/technology/2014/T152.pdf>

Vilka, Hanna 2015. Tutki ja kehitä. 4. painos. Juva: Bookwell Oy.

Yhdistyslaki 503/1989. Viitattu 15.01.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1989/19890503?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=yhdistyslaki>

## LIITTEET

Liite 1. kyselyn tulokset Likertin asteikko

Kysymys	Vas- taajien kes- kiarvo	Me- di- aani	Ha- jonta	Vas- taa- jien määrä
8. Kuinka hyödylliseksi koet seuraavat verkostoitumisen tukimuodot? (1 = ei lainkaan, 5 = erittäin hyödyllinen) Mielenterveyden keskusliiton koulutukset ja tapahtumat	3,33	4	1.-5.	15
8. Kuinka hyödylliseksi koet seuraavat verkostoitumisen tukimuodot? (1 = ei lainkaan, 5 = erittäin hyödyllinen) Verkostoyhteistyön avulla saatu vertaistuki	3,73	4	2.-5.	15
8. Kuinka hyödylliseksi koet seuraavat verkostoitumisen tukimuodot? (1 = ei lainkaan, 5 = erittäin hyödyllinen) Yhteistyö muiden yhdistysten vapaaehtoisten kanssa	3,93	4	1.-5.	15
8. Kuinka hyödylliseksi koet seuraavat verkostoitumisen tukimuodot? (1 = ei lainkaan, 5 = erittäin hyödyllinen) Yhteistyö muiden yhdistysten luottamushenkilöiden kanssa	3,93	4	1.-5.	15
8. Kuinka hyödylliseksi koet seuraavat verkostoitumisen tukimuodot? (1 = ei lainkaan, 5 = erittäin hyödyllinen) Yhteistyö muiden yhdistysten työntekijöiden kanssa	3,93	4	1.-5.	15
14. Kuinka paljon yhdistyksellänne on paikallista verkostoyhteistyötä muiden yhdistysten kanssa seuraavissa asioissa? (1= ei lainkaan, 5 = Paljon) tapahtumat ja retket	2,67	3	1.-4.	15
14. Kuinka paljon yhdistyksellänne on paikallista verkostoyhteistyötä muiden yhdistysten kanssa seuraavissa asioissa? (1= ei lainkaan, 5 = Paljon) Vapaaehtois- ja vertaistoiminta	2,53	2	1.-4.	15
14. Kuinka paljon yhdistyksellänne on paikallista verkostoyhteistyötä muiden yhdistysten kanssa seuraavissa asioissa? (1= ei lainkaan, 5 = Paljon) Koulutukset	2,6	3	1.-5.	15
14. Kuinka paljon yhdistyksellänne on paikallista verkostoyhteistyötä muiden yhdistysten kanssa seuraavissa asioissa? (1= ei lainkaan, 5 = Paljon) Tiedotus ja markkinointi	2,2	2	1.-4.	15

14. Kuinka paljon yhdistyksellänne on paikallista verkostoyhteistyötä muiden yhdistysten kanssa seuraavissa asioissa? (1= ei lainkaan, 5 = Paljon) Kehittämishankkeet	2,13	2	1.-4.	15
14. Kuinka paljon yhdistyksellänne on paikallista verkostoyhteistyötä muiden yhdistysten kanssa seuraavissa asioissa? (1= ei lainkaan, 5 = Paljon) Oman osaamisen ja tiedon jakaminen	2,67	3	1.-4.	15
17. Kuinka hyvin seuraavat väittämät kuvaavat sinua tällä hetkellä? (1= ei kuvaa lainkaan, 5 = kuvaa erittäin hyvin) Koen kuuluvani verkostoihini	3,87	4	1.-5.	15
17. Kuinka hyvin seuraavat väittämät kuvaavat sinua tällä hetkellä? (1= ei kuvaa lainkaan, 5 = kuvaa erittäin hyvin) Viihdyn hyvin muiden verkostotoimijoiden kanssa	3,8	4	2.-5.	15
17. Kuinka hyvin seuraavat väittämät kuvaavat sinua tällä hetkellä? (1= ei kuvaa lainkaan, 5 = kuvaa erittäin hyvin) Koen, että voin olla verkostoissa oma itseni	3,87	4	2.-5.	15
17. Kuinka hyvin seuraavat väittämät kuvaavat sinua tällä hetkellä? (1= ei kuvaa lainkaan, 5 = kuvaa erittäin hyvin) Minuun luotetaan verkostoissa	3,8	4	3.-5.	15
17. Kuinka hyvin seuraavat väittämät kuvaavat sinua tällä hetkellä? (1= ei kuvaa lainkaan, 5 = kuvaa erittäin hyvin) Saan verkostoista työhöni lisää energiaa	3,4	3	2.-5.	15
17. Kuinka hyvin seuraavat väittämät kuvaavat sinua tällä hetkellä? (1= ei kuvaa lainkaan, 5 = kuvaa erittäin hyvin) Annan muille verkostotoimijoille työhön lisää energiaa	3,53	3	3.-5.	15
17. Kuinka hyvin seuraavat väittämät kuvaavat sinua tällä hetkellä? (1= ei kuvaa lainkaan, 5 = kuvaa erittäin hyvin) Verkostoissa on hyvä yhteishenki	3,47	3	2.-5.	15
17. Kuinka hyvin seuraavat väittämät kuvaavat sinua tällä hetkellä? (1= ei kuvaa lainkaan, 5 = kuvaa erittäin hyvin) Vuorovaikutus verkostoissa on myönteistä	3,87	4	3.-5.	15
17. Kuinka hyvin seuraavat väittämät kuvaavat sinua tällä hetkellä? (1= ei kuvaa lainkaan, 5 = kuvaa erittäin hyvin) Olen harkinnut verkostojen määrän vähentämistä viimeisen vuoden aikana	2,53	3	1.-4.	15
17. Kuinka hyvin seuraavat väittämät kuvaavat sinua tällä hetkellä? (1= ei kuvaa lainkaan, 5 = kuvaa erittäin hyvin) Olen jättänyt jonkin verkoston viimeisen vuoden aikana	2,2	1	1.-5.	15

19. Arvioi tuen tarpeesi verkostoyhteistyö tehtävissäsi (1 = ei tarvetta, 5 = erittäin suuri tarve) Verkostoituminen muiden yhdistysten kanssa	3,27	3	1.-5.	15
19. Arvioi tuen tarpeesi verkostoyhteistyö tehtävissäsi (1 = ei tarvetta, 5 = erittäin suuri tarve) Olemassa olevien verkostojen toiminnan tukeminen	3,29	3	2.-5.	15
19. Arvioi tuen tarpeesi verkostoyhteistyö tehtävissäsi (1 = ei tarvetta, 5 = erittäin suuri tarve) Tietotekninen tuki	2,71	3	1.-5.	15
19. Arvioi tuen tarpeesi verkostoyhteistyö tehtävissäsi (1 = ei tarvetta, 5 = erittäin suuri tarve) Yhdistyksen viestinnän kehittäminen	3,79	4	2.-5.	15
19. Arvioi tuen tarpeesi verkostoyhteistyö tehtävissäsi (1 = ei tarvetta, 5 = erittäin suuri tarve) Sosiaalisen median hyödyntäminen	3,57	4	1.-5.	15
19. Arvioi tuen tarpeesi verkostoyhteistyö tehtävissäsi (1 = ei tarvetta, 5 = erittäin suuri tarve) Selkokielineen viestintä	3,07	3	1.-5.	15
19. Arvioi tuen tarpeesi verkostoyhteistyö tehtävissäsi (1 = ei tarvetta, 5 = erittäin suuri tarve) Saavutettavuusosaaminen	3,5	4	1.-5.	15
19. Arvioi tuen tarpeesi verkostoyhteistyö tehtävissäsi (1 = ei tarvetta, 5 = erittäin suuri tarve) Yhdistysten yhteiset tilamahdollisuudet	3,57	4	1.-5.	15

## Liite 2. Saate

**KYSELY**  
**MIELENTERVEYDEN KESKUSLIITON POHJOIS-SAVON PAIKALLISTOIMIJOIDEN**  
**VERKOSTOYHTEISTYÖSTÄ**

Hei,

Olen Anne Tossavainen, 3. vuoden yhteisöpedagogiopiskelija Kuopion Humanistisesta ammattikorkeakoulusta.

Teen opinnäytetyöni Mielenterveyden keskusliitolle.

Opinnäytetyöni tavoitteena on kartoittaa paikallistoimijoiden tämänhetkistä verkostoyhteistyön tilannetta ja kuinka toimijoiden verkostoyhteistyötä voitaisiin tukea jatkossa.

Kysely tuottaa tietoa, mikä toimijoiden verkostoitumisen tilanne on tällä hetkellä ja mitä tukitarpeita toimijoilla on verkostoitumiseen liittyen.

**Verkostoituminen** tarkoittaa yleisesti kaikenlaista kanssakäymistä toisten ihmisten kanssa, esimerkiksi yhteistyön merkeissä.

Kysely tuotetaan 01.02.2021-14.02.2021 välisenä aikana.

Kysely lähetetään paikallisyhdistysten puheenjohtajalle, sihteerille tai toiminnanjohtajalle rekisterissä annettuun sähköpostiosoitteeseen. Kyselyyn voivat vastata kaikki paikallisyhdistysten toiminnanjohtajat, palkatut työntekijät, puheenjohtajat sekä hallituksen jäsenet. Kyselyyn voi antaa vastattavaksi kaikille oman yhdistyksenne yllä mainituille toimijoille.

Kyselylomakkeessa on 25 kysymystä ja vastaamiseen menee noin 15 minuuttia.

Kyselyyn vastataan omalta kokemuspohjalta. Kaikki vastaukset analysoidaan ja käsitellään luottamuksellisesti ja anonyymisti, eikä kyselyyn vastanneiden henkilöllisyys välity tuloksista.

Kyselyyn kysymyksiin vastataan rastittamalla mielestäsi oikea vaihtoehto ja kirjoittaen avoin vastaus annettuun kenttään. Lähetäthän vastauksesi, vaikka et osaisi vastata kaikkiin kysymyksiin. Kaikki vastaukset ja näkemykset ovat tärkeitä, jotta voimme ottaa tarpeenne paremmin huomioon tulevaisuudessa.

Kaikkien vastanneiden kesken arvotaan kolme kappaletta S-ryhmän lahjakorttia (arvot 20 €, 20 € ja 10 €). Jos haluat osallistua arvontaan, tulee sinun jättää omat yhteystietosi kyselylomakkeeseen.

Kyselyyn ja opinnäytetyöhön liittyviin kysymyksiin vastaa Anne Tossavainen

puhelimitse: 044-5128989

tai

sähköpostitse: [anne.tossavainen@humak.fi](mailto:anne.tossavainen@humak.fi)

Ystävällisin terveisin


Anne Tossavainen

Yhteisöpedagogiopiskelija

Kuopion Humanistinen ammattikorkeakoulu

## Liite 3. Kysely

**Kysely MTKL P-S paikallistoimijoiden verkostoyhteistyöstä**

 Pakolliset kentät ovat merkattu asteriskilla (\*) ja ne pitää täyttää lomakkeen lähettämiseksi.

Taustatiedot 1/3

**1. Ikä \***

- Alle 18 vuotta
- 19-25 vuotta
- 26-35 vuotta
- 36-45 vuotta
- 46-55 vuotta
- 55-65 vuotta
- 66-75 vuotta
- 76 vuotta tai yli

**2. Sukupuoli \***

- Mies
- Nainen
- Muu
- En halua kertoa

**3. Rooli yhdistyksessä \***

- Hallituksen jäsen tai sihteeri
- Hallituksen puheenjohtaja
- Hallituksen varapuheenjohtaja
- Muu yhdistyksen aktiivitoimija
- Palkattu työntekijä
- Muu, mikä?

**4. Montako vuotta olet toiminut yhdistyksessä? \***

- 0-4 vuotta
- 5-9 vuotta
- 10-15 vuotta
- Yli 15 vuotta

**5. Kuinka paljon käytät aikaa yhdistystoimintaan? \***

- Joka päivä
- 1-2 kertaa viikossa
- 1-2 kertaa kuukaudessa
- Muutaman kerran vuodessa

**6. Oletko jonkun toisen yhdistyksen toiminnassa mukana? \***

- Kyllä
- En

### 7. Mitä verkostoitumisen tapoja käytät? Voit valita useamman vaihtoehdon \*

- Kasvokkaiset tapaamiset (jos rastitit, voit tarkentaa avoimeen kenttään paikka/aika)
- Verkkotapaamiset
- Puhelin
- Sähköposti
- Facebook
- LinkedIn
- Twitter
- Instagram
- Muu sosiaalinen media, mikä?
- Muu, mikä?

### 8. Kuinka hyödylliseksi koet seuraavat verkostoitumisen tukimuodot? (1= ei lainkaan, 5=erittäin hyödyllinen)

	1	2	3	4	5
Mielenterveyden keskusliiton koulutukset ja tapahtumat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verkostoyhteistyön avulla saatu vertaistuki	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteistyö muiden yhdistysten vapaaehtoisten kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteistyö muiden yhdistysten luottamushenkilöiden kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteistyö muiden yhdistysten työntekijöiden kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 9. Mikä on saanut sinut lähtemään mukaan erilaisiin yhteistyöverkostoihin? (esim. uusien ideoiden löytäminen, hyvien toimintatapojen jakaminen, kutsusta mukaan liittyminen)




**10. Kerro 3 asiaa, jotka motivoivat/palkitsevat sinua toimimaan yhteistyöverkostoissa?**


**11. Kerro 3 asiaa, joiden koet helpottuvan tehtävissäsi yhteistyöverkostoissa toimimisen avulla?**


**12. Kerro 3 asiaa, jotka kuormittavat sinua yhteistyöverkostoissa toimiessasi?**


**13. Koen yhteistyöverkostoissa toimimisen kuormittavan minua tällä hetkellä.**

- Usein  
 Joskus  
 Harvoin  
 Ei koskaan

**14. Kuinka paljon yhdistyksellänne on paikallista verkostoyhteistyötä muiden yhdistysten kanssa seuraavissa asioissa? (1= ei lainkaan, 5= paljon)**

	1	2	3	4	5
Tapahtumat ja retket	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vapaaehtois- ja vertaistoiminta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulutukset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiedotus ja markkinointi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kehittämishankkeet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oman osaamisen ja tiedon jakaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**15. Arvioi, kuinka paljon seuraavia hyötyjä verkostoyhteistyöt ovat tuoneet (1=ei lainkaan, 5=paljon)**

	1	2	3	4	5
Hyvinvointia jäsenille ja kohderyhmille	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vapaaehtoistoiminnan aktivoituminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vapaaehtoistoiminnan lisääntyminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vahvistaa osaamista (esim.tiedotus)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Parantaa toimintaedellytyksiä (mm.tilat, välineet)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Luo yhdessä tekemisen iloa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jotain muuta, mitä? <input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**16. Arvioi, kuinka paljon seuraavat asiat vaikeuttavat verkostoyhteistyötä muiden yhdistysten kanssa (1= ei lainkaan, 5= paljon)**

	1	2	3	4	5
Heikko sitoutuminen verkostoyhteistyöhön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verkostoyhteistyön vaatima ajankäyttö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verkostoyhteistyön vaatima henkilötarve	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Huoli oman järjestön kuulluksi tulemisesta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jäykät/vanhanaikaiset toimintatavat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhdistys ei ole saanut yhteistyökutsuja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Joku muu, mikä? <input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**17. Kuinka hyvin seuraavat väittämät kuvaavat sinua tällä hetkellä? (1=ei kuvaa lainkaan, 5=kuvaa erittäin hyvin)**

	1	2	3	4	5
Koen kuuluvani verkostoihini	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Viihdyn hyvin muiden verkostotoimijoiden kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että voin olla verkostoissa oma itseni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minuun luotetaan verkostoissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan verkostoista työhöni lisää energiaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Annan muille verkostotoimijoille työhön lisää energiaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voin käyttää omaa asiantuntijuuttani verkostoissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ammatti-identiteettini on vahvistunut verkostoissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verkostoissa on hyvä yhteishenki	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vuorovaikutus verkostoissa on myönteistä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiedottaminen verkostoissa toimii hyvin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verkostoissa toimiminen on minulle haastavaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen harkinnut verkostojen määrän vähentämistä viimeisen vuoden aikana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen jättänyt jonkin verkoston viimeisen vuoden aikana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olisin halunnut mukaan johonkin verkostoon, mutta en päässyt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**18. Kuinka hyvin seuraavat väittämät kuvaavat verkostoyhteistyönne tilannetta yhdistyksessänne tällä hetkellä? (1=ei kuvaa lainkaan, 5=kuvaa erittäin hyvin)**

	1	2	3	4	5
Olemme saavuttaneet tavoitteemme paremmin verkostoitumalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verkostoitumisen avulla olemme saaneet lisää osaamista käyttöömme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verkostot toimivat tasapuolisesti ja niissä on onnistunut työnjako	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saamme äänemme kuulumaan parhaiten, kun toimimme monen toimijan verkostona	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saamme eniten ihmisiä mukaan toimintaamme, kun toimimme monen toimijan verkostona	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työ on tuloksekkainta, kun toimimme monen toimijan verkostona	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kehittämistarpeet 3/3

**19. Arvioi tuen tarpeesi verkostoyhteistyö tehtävissäsi (1= ei tarvetta, 5= erittäin suuri tarve)**

	1	2	3	4	5
Verkostoituminen muiden yhdistysten kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olemassa olevien verkostojen toiminnan tukeminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tietotekninen tuki	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhdistyksen viestinnän kehittäminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sosiaalisen median hyödyntäminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Selkokielineen viestintä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saavutettavuusosaaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhdistysten yhteiset tilamahdollisuudet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muu, mikä? <input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**20. Kuinka paljon aiotte tehdä verkostoyhteistyötä tulevaisuudessa seuraavilla osa-alueilla muiden yhdistysten kanssa? (1=ei lainkaan, 5=paljon)**

	1	2	3	4	5
Tapahtuma ja retket	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vapaaehtois- ja vertaistoiminta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulutukset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiedotus ja markkinointi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kehittämishankkeet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jotain muuta, mitä? <input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**21. Millaisiin konkreettisiin toimiin yhdistyksenne olisi kiinnostunut osallistumaan verkostoyhteistyön kehittämiseksi?**

----------


**22. Kerro millaista tukea kaipaisit omalta yhdistykseltä/Mielenterveyden keskusliitolta verkostoyhteistyö toimijuuteesi?**


**23. Mitä muuta haluaisit kertoa verkostoyhteistyö toimijuudesta yhdistyksen näkökulmasta?**


**24. Muut kommentit/vapaa sana aiheesta**


**25. Haluan osallistua 3 S-Ryhmän lahjakortin arvontaan (Arvot: 20€, 20€, 10€) Osallistut arvontaan jättämällä alle yhteystietosi.**

Etunimi	<input type="text"/>
Sukunimi	<input type="text"/>
Matkapuhelin	<input type="text"/>
Sähköposti	<input type="text"/>
Osoite	<input type="text"/>
Postinumero	<input type="text"/>
Postitoimipaikka	<input type="text"/>
Maa	<input type="text"/>