

Opinnäytetyö
Terveysala YAMK
Terveyden edistämisen koulutusohjelma
YTEEDK14

Päivi Mattsson

ARKEEN VOIMAA – OHJELMA, ALUEKOORDINAATTORIN TYÖN TUKEMINEN



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

OPINNÄYTETYÖ (YAMK) | TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Terveysala/ Terveyden edistäminen

Marraskuu 2015 | 35 + 6 liitesivua (41 sivua)

Pia Suvivuo

Päivi Mattsson

ARKEEN VOIMAA – OHJELMA, ALUEKOORDINAATTORIN TYÖN TUKEMINEN

Arkeen Voimaa-ohjelma on Kuntaliiton ja suurten kaupunkien yhteishanke ja Turussa hankkeen toiminta on sijoitettu Terveyden edistämisen yksikön alle. Arkeen Voimaa – ohjelma (Chronic Disease Self-Management Program, CDSMP) on maailmanlaajuisesti levinnyt ryhmätoimintamalli, jonka tarkoituksena on tukea pitkäaikaissairaita ja heidän omaisiaan. Ryhmät toimivat vertaisohjaajien voimin, jotka ovat itsekin osallistuneet Arkeen Voimaa- ryhmään ja sitä kautta lähteneet toimintaan mukaan. Arkeen Voimaa- lisenssi määrittää tarkasti, millaista ryhmätoiminta on ja mitä ryhmätapaamisissa käydään läpi. Lisenssin kautta vertaisohjaajille on olemassa manuaali ja selkeät toimintaohjeet eri tilanteisiin. Suomessa Arkeen Voimaa-ohjelma toimii tällä hetkellä kahdeksalla eri paikkakunnalla ja jokaisella paikkakunnalla on oma aluekoordinaattorinsa, joka organisoii toimintaa ja toimii vertaisohjaajien lähiesimiestä vastaavassa roolissa, koska työsuhteesta ei ole toiminnassa kyse. Arkeen Voimaa- lisenssi ei tarjoa aluekoordinaattoreille mitään ohjeistusta eikä määritä, miten toimintaa tulisi käynnistää tai ylläpitää.

Tämän kehittämisprojektin tarkoitus oli keskittyä aluekoordinaattorin toimenkuvaan vertaistukihenkilöiden niin sanottuna esimiehenä ja siihen, mitä heidän työhönsä kuuluu Arkeen Voimaa-hankkeen sisällä. Kehittämisprojektin tavoite oli luoda tekeillä olevaan aluekoordinaattorien käsikirjaan toimintasuositus, joka auttaa aluekoordinaattoria työssään.

Kehittämisprojekti sisälsi tutkimuksellisen osuuden, joka toteutettiin strukturoituna kyselynä (N=8). Tavoitteena oli kerätä tietoa siitä, mitä aluekoordinaattorin tulisi huomioida toiminnassaan ja miksi toiminnan käynnistymisissä on ollut suuria alueellisia eroja. Tarkoituksena oli tunnistaa hyvät ja selkeät toimintatavat, jotka edistävät Arkeen Voimaa- toiminnan ylläpitämistä.

Arkeen Voimaa – ohjelman toiminnassa ja aluekoordinaattorien resursseissa osoittautui suuria eroavaisuuksia. Erilaisista tilanteista huolimatta aluekoordinaattorit kokivat työnsä vain melko raskaaksi tai vain vähän raskaaksi. Eniten koulutusta toivottiin vertaisohjaajien ohjaamisesta ja toivotuin tukimuoto oli työnohjaus ja keskustelut muiden aluekoordinaattoreiden kanssa. Kehittämisprojektin tuotoksena oli toimintasuositus, joka liitetään osaksi kehitteillä olevaa aluekoordinaattoreiden käsikirjaa.

ASIASANAT:

johtaminen, vapaaehtoisten johtaminen, vertaistuki, toimintasuositus

MASTER'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Health and Well-being | Health promotion

2015 | 35+6 appendices (41 pages)

Pia Suvivuo

Päivi Mattsson

SUPPORTING FACILITATOR'S JOB IN CHRONIC DISEASE SELF-MANAGEMENT PROGRAM (CDSMP)

Chronic Disease Self-Management Program (CDSMP) is a co-operation program between Finnish cities and the Association of Finnish Local and Regional Authorities aimed at improving the state of health and well-being experienced by health care clients. The program encourages the clients to become more active and to become active and assume more responsibility for their own well-being. CDSMP was implemented in Finland as Arkeen Voimaa Program led by volunteer peer counselors. The CDSMP license provides detailed instructions for the counselors, and guides all actions. Every member city has a Facilitator who organises practical activities and acts as the supervisor for the peer counselors and is a contact person between the different actors. The CDSMP license does not provide any instructions for the facilitators nor define the group activities.

The purpose of this development project was to map out a facilitator job description within the program and to find out what area of the facilitator's job description includes so-called supervisor duties. The aim was to produce material to help facilitators in their work and to include that material into the facilitator's handbook.

A study, as part of this project, was conducted using a structured questionnaire (N=8), which was implemented with Webropol® program in February 2015. The purpose was to find good practices and activities that contribute to the maintenance of the CDSMP program and to turn them into recommendable actions for the facilitators. The aim was to gather information about what a facilitator should take into account in her/his activities in the program.

According to the study results, there were big differences between activities and resources of different facilitators. Despite different situations the facilitators experienced their job as somewhat hard or only a little bit hard. Training for peer counselor guidance was the most desired form of training, and work counselling as well as discussions with other facilitators were the most desired forms of support. As the output of the development project, was recommendations for best practices, which will be incorporated into the upcoming facilitator's handbook.

KEYWORDS:

leadership, leading, management, peer support, action commendation

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	6
2 KEHITTÄMISPROJEKTIN LÄHTÖKOHDAT JA ARKEEN VOIMAA – OHJELMA	8
2.1 Kehittämiprojektin lähtökohdat	8
2.2 Arkeen Voimaa - ohjelma	8
4 VAPAAEHTOIS- JA VERTAISTOIMINTA JA JOHTAMINEN	12
4.1 Vapaaehtois- ja vertaistoiminta	12
4.2 Vapaaehtoisten johtaminen	14
5 KEHITTÄMISPROJEKTIN PROSESSI	19
5.1 Projektiorganisaatio	19
5.2 Kehittämiprojektin eteneminen	20
5.3 Riskianalyysi	21
6 KEHITTÄMISPROJEKTIN TUTKIMUKSELLINEN OSA	23
6.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimusongelmat	23
6.2 Tutkimusmenetelmä ja aineisto	23
6.3 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	24
6.4 Tutkimuksen tulokset	25
6.5 Johtopäätökset	29
7 KEHITTÄMISPROJEKTIN TUOTOS	30
8 POHDINTA	32
LÄHTEET	34

LIITTEET

Liite 1. Kysely

Liite 2. Saatekirje

Liite 3. Toimintasuositus

KUVIOT

Kuvio 1. Prosessin eteneminen.	20
--------------------------------	----

TAULUKOT

Taulukko 1. Käytettävissä oleva ja haluttu käytettävissä oleva aika.	25
Taulukko 2. Tärkeänä pidetyt asiat.	26
Taulukko 3. Koulutustarpeet.	27

1 JOHDANTO

Suurten ikäluokkien lähestyessä eläkeikää ja jäädessä pois työelämästä, kasvavat kuntasektorin paineet erilaisten sairauksien ennaltaehkäisevien ja terveyttä ylläpitävien toimintojen järjestämisestä. Kolmas sektori on pitkään ollut Suomessa kuntien tukena, mutta sen rooli tulee tulevina vuosina kasvamaan räjähdysmäisesti. Jotta kunnat selviävät tulevaisuuden haasteista, joutuvat ne tukeutumaan yhä enemmän kolmannen sektorin apuun. Kolmannen sektorin avainsana on vapaaehtoistoiminta ja sitä kautta mahdollistuvat tukitoiminnot. (Väisänen 2010, 36). Myös vertaistuki ja kokemustieto ovat nykyään tunnettuja toimintamuotoja. Vertaisryhmätoiminta on levinnyt myös julkisen sosiaali- ja terveystoimen piiriin, missä toimintaa käynnistetään, tuetaan, ohjataan ja organisoidaan ammattilaisten toimesta, mutta etenevässä määrin yhteistyössä asiakkaiden kanssa (Nylund & Yeung 2005, 25).

Vapaaehtoisuuteen ja vertaistukeen perustuu myös Arkeen Voimaa-ohjelma (Chronic Disease Self-Management Program, CDSMP). Se on maailmanlaajuisesti levinnyt ryhmätoimintamalli, jonka tarkoituksena on tukea pitkäaikaissairaita ja heidän omaisiaan. Ryhmät toimivat vertaisohjaajien voimin, jotka ovat itsekin osallistuneet Arkeen Voimaa-ryhmään ja sitä kautta lähteneet toimintaan mukaan. Ryhmiin ihmiset ohjautuvat yleensä perusterveydenhuollon rekrytoimina, mutta myös sosiaalihuollon, työvoimapaalvelujen ja eri järjestöjen kautta on mahdollista tulla mukaan. Suomessa Arkeen Voimaa-ohjelma on Kuntaliiton ja suurten kaupunkien yhteishanke ja Turussa hankkeen toiminta on sijoitettu Terveystoimen edistämisen yksikön alle. Vaikka Arkeen Voimaa-ohjelma pyörii pitkälle vapaaehtoisten voimin, on sen organisointi ja ylläpito sekä johtaminen kaupunkien vastuulla. Näin ollen se ei suoraan ole kolmannen sektorin toimintaa, vaikka monet vapaaehtoistyön määreistä ja merkeistä siihen sopivatkin (Kuntaliitto 2014.)

Arkeen Voimaa-lisenssi määrittää tarkasti, millaista ryhmätoiminta on ja mitä ryhmätapaamisissa käydään läpi. Lisenssin kautta vertaistukiohjaajille on olemassa

manuaali ja selkeät toimintaohjeet eri tilanteisiin. Suomessa Arkeen Voimaa-ohjelma toimii tällä hetkellä kahdeksalla eri paikkakunnalla ja jokaisella paikkakunnalla on oma aluekoordinaattorinsa, joka organisoii toimintaa ja toimii vertaistukiohjaajien niin sanottuna lähiesimiehenä, vaikkakaan työsuhteesta ei ole toiminnassa kyse. Arkeen Voimaa- lisenssi ei tarjoa aluekoordinaattoreille juurikaan ohjeistusta eikä määritä miten toimintaa tulisi käynnistää tai pyörittää. Aluekoordinaattoreille laaditaan käsikirja, johon on tarkoitus kerätä selkeät toimintaohjeet ja vinkit toiminnan eri tilanteisiin. (Kuntaliitto 2014.)

Tämän opinnäytetyön tarkoitus oli keskittyä aluekoordinaattorin toimenkuvaan vertaistukihenkilöiden esimiehen kaltaisessa roolissa ja siihen mitä heidän työhönsä kuuluu Arkeen Voimaa- hankkeen sisällä. Kehittämishankkeen tavoite oli luoda aluekoordinaattorien käsikirjaan toimintasuositus, joka auttaa aluekoordinaattoria työssään. Soveltavassa tutkimuksessa kerättiin tietoa siitä, mitä aluekoordinaattorin tulisi huomioida toiminnassaan ja miksi toiminnan käynnistymisissä on ollut suuria alueellisia eroja. Tarkoituksena oli tunnistaa hyvät ja selkeät toimintatavat, jotka edistävät Arkeen Voimaa- toiminnan ylläpitämistä.

2 KEHITTÄMISPROJEKTIN LÄHTÖKOHDAT JA ARKEEN VOIMAA – OHJELMA

2.1 Kehittämiprojektin lähtökohdat

Kehittämiprojektin kohdeorganisaationa oli Arkeen Voimaa – ohjelma, joka on Kuntaliiton ja kahdeksan suuren kaupungin yhteistyössä toteuttama hanke, joka muuttui ohjelmaksi kehittämiprojektin aikana. Turku on yksi osallistujakaupungeista ja Arkeen Voimaa – ohjelman suunnittelija toimii Turusta käsin, joten kehittämiprojekti on kohdennettu Turun terveyden edistämisen yksikön alle.

Kehittämiprojektille esitettiin tarve Arkeen Voimaa – ohjelmalta itseltään. Stanfordin yliopiston Arkeen Voimaa – lisenssi määrittää tarkasti ohjelman sisällön ja toteutuksen, mutta aluekoordinaattorien toimintaan ei ole olemassa valmiita ohjeistuksia. Tekeillä olevaan aluekoordinaattorien käsikirjaan kaivattiin materiaalia aluekoordinaattorien näkökulmasta ja tämän kehittämiprojektin oli tarkoitus vastata tähän tarpeeseen.

2.2 Arkeen Voimaa - ohjelma

Arkeen Voimaa – ohjelma (myöhemmin ArVo) perustuu Stanfordin yliopiston 90-luvun puolivälissä tekemiin laajoihin tutkimuksiin, joiden pohjalta havaittiin, että jopa 80 % pitkäaikaissairaitten kokemista oireista on samoja, riippumatta sairaudesta. Tältä pohjalta kehitettiin ryhmätoiminta malli, joka perustuu vertaisuuteen, minä pystyvyyden vahvistamiseen sekä ratkaisukeskeisten toimintamallien opetelemiseen. Tavoitteena on auttaa osallistujia tekemään myönteisiä muutoksia

elämässään ja pitämään niitä yllä arjessa. Lisenssi on käytössä yli 20 maassa ja sen vaikutuksista on olemassa näyttöön perustuvaa tutkimusta (Kuntaliitto 2014).

Suomessa ArVo – ohjelma on Kuntaliiton ja suurten kaupunkien yhteishanke, jonka tavoitteena on ensisijaisesti terveydenhuollon asiakkaiden koetun terveydentilan ja hyvinvoinnin koheneminen sekä osallisuuden ja omavastuun edistäminen. Ryhmiin osallistujat tulevat mukaan pääasiassa perusterveydenhuollon kautta, terveydenhuoltohenkilökunnan rekrytoimina. Mukaan voi tulla myös muuta kautta kuten sosiaalitoimen, työvoimapalvelujen tai järjestöjen kautta. Yhteistyö muiden toimijoiden kanssa on tärkeää (Kuntaliitto 2014).

Ryhmiä ohjaavat ammattilaisten sijasta koulutetut vertaisohjaajat. Syy siihen on vertaisuuden vaikutus ryhmän toimintaan. Ohjelmaa kehitettäessä huomattiin, että jos ohjaajana on ammattilainen, ryhmäläiset omaksuvat helposti potilaan roolin ja tuovat esille asioita, joita potilaan oletetaan esittävän. Tällöin vuorovaikutus alkaa helposti toimia ammatillisen ohjaajan kautta, sen sijaan, että ryhmäläiset keskittyisivät ottamaan itse vastuuta omasta toiminnastaan. Vertaisohjaajien kanssa ryhmädynamiikka toimii paremmin ja ihmiset pystyvät jakamaan kokemuksiaan paremmin ja saamaan tarvitsemaansa tukea eritavalla. Vertaisohjaajat, jotka ovat siis itsekin pitkäaikaissairaita ja näin eläviä esimerkkejä ryhmiin osallistujille, ovat yksi avaintekijöistä, joilla edistetään menestyksellisten tulosten saavuttamista osanottajien keskuudessa (Barlow, Bancroft & Turner 2005, 134.) Suomessa vertaisohjaajia kouluttavat Stanfordissa koulutuksen saaneet master-trainerit ja koulutuksen kesto on neljä päivää. Vertaisohjaajat tapaavat toisiaan myös heille tarkoitetuissa virkistys- ja koulutuspäivissä, joita on kaksi kertaa vuodessa (Kuntaliitto 2014). Ryhmänohjaus on koettu positiivisena. Vertaisohjaajat ovat kokeneet elämönhallintansa ja arvostuksensa kohenevan ryhmissä harjoiteltujen tekniikoiden ja ryhmäläisiltä saadun positiivisen palautteen kautta ja sitä myöden kokeneet ryhmien ohjaamisen palkitsevaksi. (Barlow ym. 2005, 134.)

Suomessa toimintamallin testaamiseksi ja juurruttamiseksi käynnistettiin projekti vuosille 2012–2014. Projektissa mukana olivat Espoo, Helsinki, Kuopio, Jyväskylä, Oulu, Turku ja Vantaa sekä Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveyspiiri (Eksote). Kuntaliitto vastasi hankkeen johtamisesta, hallinnoinnista sekä valtakunnallisesta organisoinnista. Projektinjohtaja oli Kuntaliitosta ja projektin koordinaattori Jyväskylän kaupungista. Projektilla oli ohjausryhmä, johon kuuluvat suurten kaupunkien terveysjohtajat sekä edustajat Kuntaliitosta, Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitokselta, sosiaali- ja terveysministeriöstä ja Suomen sosiaali- ja terveys ry:stä. Projektin johtoryhmä muodostui mukana olevien kaupunkien ja Eksoten yhdyshenkilöistä. Projektin toiminnasta vastasi projektiryhmä, jossa ovat mukana Stanfordissa koulutuksen saaneet master-trainerit Kuopiosta, Jyväskylästä, Turusta ja pääkaupunkiseudulta sekä Kuntaliiton kaksi työntekijää; projektijohtaja ja suunnittelija (Kuntaliitto 2014).

Kuntaliitto hallinnoi ArVo-lisenssiä, joka pitää sisällään vertaisohjaajien kouluttamisen. Kouluttajakoulutuksia järjestetään Stanfordin yliopistossa ja Suomesta tämän koulutuksen on käynyt neljä henkilöä. Lisäksi lisenssi sisältää materiaalit vertaisohjaajille, asiakkaille sekä seurantakyselylomakkeet koodausohjeineen. Ryhmiin osallistujat täyttävät kyselyn ryhmän päätyttyä ja puolen vuoden päästä ryhmässä käymisestä. Lisenssissä on määritelty tarkkaan, mitä ja miten ryhmissä käsitellään, eikä materiaalia saa muuttaa. Siitä ei saa poistaa tai siihen ei saa lisätä mitään. Käännösvaiheessa voidaan kuitenkin tehdä tarvittavia muutoksia, jotka takaavat, että materiaalin sisältö on soveltuva kuhunkin yhteiskuntaan ja palvelujärjestelmään. ArVo-ohjelma tulee olemaan osa kaupunkien/kuntien omaa toimintaa ja siksi paikalliset organisointiratkaisut tehdään alueen tarpeet ja toimintaympäristö huomioon ottaen. Vaikka organisointi sovitetaankin alueen toimintaympäristöön, sovelletaan joitakin yhteisiä periaatteita. Esimerkiksi jokaiselle paikkakunnalle, jossa ArVo toimii, perustetaan alueellinen seurantaryhmä. Ryhmän tarkoituksena on seurata toiminnan toteutumista ja mahdollistaa toiminnan pysyvyys. Alueelle nimetään myös vähintään yksi aluekoordinaattori, jonka teh-

tävänä on huolehtia ryhmien toteuttamisesta ja vapaaehtoistoiminnan organisoinnista sekä vapaaehtoisten johtamisesta. Kuntaliitto tarjoaa valtakunnallisesti Aluekoordinaattoreille yhteistä koulutusta kaksipäiväisenä tapahtumana kerran vuodessa, joka toimii myös tietynlaisena työnohjauksellisena foorumina (Kuntaliitto 2014).

Vaikka ArVo-lisenssi sisältää kattavan paketin ohjeistuksia siitä, mitä ja miten ryhmässä toimitaan, ei lisenssi itsessään tarjoa aluekoordinaattoreille juurikaan ohjeistusta toiminnan aloittamiseen ja ylläpitämiseen. Suomessa aluekoordinaattoreille on tekeillä käsikirja, johon tämänkin kehitysohjelman on tarkoitus tuottaa materiaalia. Toiminnan juurtumisessa on ollut alueellisia eroja ja tarkoituksena onkin selvittää näiden erojen syitä ja kartoittaa sitä, mitä asioita aluekoordinaattoreiden on hyvä huomioida toimintaa käynnistäessä ja ohjatessa. Suomessa ei entuudestaan ole kerätty tietoa siitä, miten ArVo-ohjelmaa on eri kaupungeissa järjestetty ja kuinka se on toiminut. Aluekoordinaattoreille ei yhteisiä koulutuspäiviä lukuun ottamatta ole ollut tarjolla materiaalia heidän toimintansa tueksi. Tekeillä olevan käsikirjan onkin tarkoitus korjata näitä puutteita ja tarjota yhtenäistä tietoa ja apua aluekoordinaattorina toimimiseen.

4 VAPAAEHTOIS- JA VERTAISTOIMINTA JA JOHTAMINEN

4.1 Vapaaehtois- ja vertaistoiminta

Vapaaehtoistoiminta on pitkään määritelty kahden käsitteen kautta: vapaaehtoisuus ja palkattomuus. Eri maissa ja kulttuureissa vapaaehtoistoiminta määritellään enemmän joko henkilöiden, toimintamuotojen tai laajempien kontekstien kautta. Kaikille maille ja kulttuureille yhteistä kuitenkin on, että vapaaehtoistyö määritellään palkattomaksi ja pakottamattomaksi toiminnaksi, jota tehdään toisten ihmisten tai yhteisön eduksi (Pessi & Oravasaari 2010,9). Vapaaehtoistoiminnalla ja vertaistuella tunnustetaan olevan yhteiskunnallista merkitystä. Vapaaehtoistoiminta on myönnetty tärkeäksi myös kansainvälisesti ja sen arvostus on koko ajan kasvussa. EU julkaisi vuonna 2006 manifestin, jossa todetaan vapaaehtoistoiminnan olevan tärkeä tekijä strategisissa tavoitteissa kun tavoitellaan kilpailukykyä ja dynaamista, tietopohjaista talousvoimaa (Pessi & Oravasaari 2010, 8).

Vertaistoiminnalla on vahva ennalta ehkäisevä merkitys, mutta terapiaa se ei ole. Vertaistoiminta voi olla osa sosiaali- ja terveystalouksia, eivätkä ammattiapu ja vertaistoiminta kilpaile keskenään. Vertaistuella on myös itsenäinen yhteiskuntaa uudistava ja kansalaisaktiivisuutta ilmentävä merkitys (Laimio & Karnell 2010, 11). Sosiaali ja terveysministeriön raportissa todetaan, että ”Vertaistuki laajentaa erityisosaamisen aluetta siten, että kokemuksellinen tieto ja asiantuntijuus tulevat ammatillisen asiantuntijuuden rinnalle.” ”Vertais- ja tukihenkilötoiminta tuottaa ruohonjuuritasolla yhteiskuntaan hyvinvointia ja sosiaalista pääomaa. Vertaistuki ei ole tärkeää vain ongelmatilanteissa, vaan se toimii myös arkipäivän elämänlaadun vahvistajana” (Sosiaali- ja terveysministeriö 2011, 13).

Suomalaiset ovat aktiivisia vapaaehtoistoimijoita, lähes kaksi viidestä on mukana vapaaehtoistoiminnassa. Suomessa selkeästi suosituin vapaaehtoistoiminnan alue on liikunta ja urheilu. Lähes yhtä suosittu on terveys- ja sosiaalialojen vapaaehtoistoiminta. Kolmanneksi yltää lasten ja nuorten kasvatustasoihin liittyvät toiminnot (Pessi & Oravasaari 2010, 7). Myös eri järjestöillä ja yhdistyksillä on runsaasti vapaaehtois- ja vertaistukitoimintaa. 2013 järjestöbarometristä käy ilmi, että jopa 40 % yhdistyksistä ja järjestöistä pitää vertaistointia tärkeimpänä toimintamuotonaan ja vapaaehtoistoimintakin on sijalla viisi (Eronen, Hakkarainen, Londén, Peltosalmi & Särkelä 2013, 49.) Yhteistä kaikille vapaaehtoisille ja sen tekijöille on kuitenkin se, että ihmiset osallistuvat vapaaehtoistyöhön omasta vapaasta halustaan ilman, että työstä maksetaan palkkaa. Vaikka vapaaehtoistyöntekijälle ei makseta palkkaa, niin vapaaehtoistyö ei ole ilmaista. Toiminnan ylläpitämiseen ja rakenteisiin kuluu rahaa ja vapaaehtoiset tarvitsevat koulutusta, tukea ja ohjausta (Väisänen 2010, 4-5, Pessi & Oravasaari 2010, 5).

Vapaaehtoistoiminnan vaikutuksia ei useinkaan ole kyetty esittämään selkeästi, jolloin vaikutukset tuntuvat näkymättömiltä ja toiminnasta saatua hyötyä aliarvioidaan. Tämä on yleistä etenkin auttavassa vapaaehtoistoiminnassa, jossa pelkkä määrällisten tulosten mittaaminen ei anna todellista kuvaa toiminnan kokonaisvaikutuksista. Vapaaehtoistyön vaikutukset ulottuvat laajalle, eri palvelujärjestelmien ja – ketjujen tasoille, jolloin vaikutuksia ei voi mitata ainoastaan tehtyinä työtunteina tai osallistuneiden määrällä. Vapaaehtoistoiminnan merkitys on ihmisten vuorovaikutuksessa, jolloin vaikutusten mittaaminen onnistuu vain pitkäaikaisseurannalla (Utriainen 2012, 5,15).

Kansainvälisessä kirjallisuuskatsauksessa on löydetty ja kirjattu vapaaehtoistoiminnan vaikutuksia niin vapaaehtoisille itselleen kuin heidän palvelujaan käyttäville ihmisille. Vapaaehtoiset ovat kokeneet itse koetun terveyden parantuneen, mielenterveyden kohentuneen ja ovat tyytyväisempiä elämäänsä. Myös päivittäiset toimet ovat helpottuneet ja elämäntavat muuttuneet terveemmiksi. Tärkeäksi

on koettu myös sosiaalisen tuen ja kanssakäymisen vaikutukset. Vapaaehtoistoiminnan palveluja käyttäneet ovat vastaavasti kokeneet itsetunnon kohentuneen, masentuneisuuden vähentyneen, sairaudenhallinnan tunne on kasvanut, sairaalapalveluiden käytön vähentyneen ja suhteiden parantuneen terveydenhuollon ammattilaisiin (Cassiday, Kinsman, Fisher & Bamba 2008, 24).

Järjestöt kokevat vapaaehtoistoiminnan edistävän koko yhteiskunnan hyvää. Vapaaehtoistoiminnan kautta voidaan yhteiskuntaan tarjota sellaista lisäarvoa ja hyötyä, jota kukaan tai mikään muu ei tarjoa. Tähän on nostettu kaksi keskeistä tapaa: ensinnäkin vapaaehtoistoiminta on auttamistaho, joka tarjoaa tukea, jota muualta ei voi saada. Toisekseen vapaaehtois- ja vertaistoiminnan hyöty on itse toimijoille korvaamaton ja sitä ei voi saada mistään muualta (Pessi ja Oravasaari 2010, 91–92). Vapaaehtoistoiminta tuo yhteen erilaisia ihmisiä ja auttaa näin kaventamaan kulttuurieroja ja negatiivisia asenteita erilaisuutta kohtaan. Vapaaehtoistoiminnan etuja on myös yhteisöllisyyden kasvaminen ja sitä kautta sosiaalisia eroja saadaan kaventumaan (Donahue 2010, 5).

4.2 Vapaaehtoisten johtaminen

Vapaaehtoistyö lisääntyvine tarpeineen tarvitsee ammatillisen ja päätoimisen johtamisen. Maailmanlaajuisesti on herätty tiedostamaan kasvaneet vaatimukset ammattitaidon parantamisesta vapaaehtoistoiminnan johtamisessa. Riskienhallinta, järjestäytyneet vapaaehtoistoiminta ja sen toimeksiannot sekä teknologia edellyttävät uusia taitoja ja valmiuksia johtamiseen (Merrill 2003, 65). Johtaminen muodostuu koordinoinnin hallinnasta ja vuorovaikutuksellisesta kohtaamisesta. 2010 tehdystä laajasta kyselystä vapaaehtoistoimintaa tuottaville järjestöille kävi ilmi, että vapaaehtoistoimintaan kaivataan enemmän työnohjauksellista otetta, sillä työnohjauksellinen ote, joka todella tukee toimijoiden sitoutumista ja innos-

tumista, vaatii pitkäjänteisyyttä. Tätä ei usein projektimaisesti organisoidussa vapaaehtoistoiminnassa ole. Palkatun henkilökunnan kohdalla tätä on jo nähtävissä (Pessi ja Oravasaari 2010, 48).

Vapaaehtoisten johtaminen poikkeaa palkkatyöläisen johtamisesta, vaikka vapaaehtoinen ei johdettavana eroa poikkea muista. Hänkin vaatii yksilöllistä kohtelua ja kiitosta. Palkkatyöläisen työmotivaatiota voi nostattaa lupaamalla palkkioita tai uhkaamalla sanktiolla. Vapaaehtoiselle ei pysty tekemään kumpaakaan (Loimu 2010, 6-7). Johtaminen onkin kuvattu viisaaksi vallankäytöksi, motivoivaksi ja palkitsemiseksi sekä suostutteluksi varsinkin vapaaehtoistoiminnassa (Ahola 2012,12.) Hyvä vapaaehtoistyön johtaja osaa motivoida ja sitouttaa vapaaehtoiset tehtäväänsä. Vapaaehtoiset tekevät vapaaehtoistyötä omasta hyvästä tahdostaan ja saadakseen hyvän mielen. Kiittäminen ja arvostuksen osoittaminen sekä muistaminen sitouttavat vapaaehtoista ja muistuttavat häntä siitä, että hänen panoksensa on arvokas (Kaila 2014, 57.) Vapaaehtoisten tarpeiden huomiointi on tärkeää siinäkin mielessä, että jos vapaaehtoinen kokee tulleen aliarvostetuksi tai torjutuksi, jopa hyväksikäytetyksi, hän mieluusti vaihtaa organisaatiota tai lopettaa vapaaehtoistoiminnan kokonaan (Bussell & Forbes 2003, 76.)

Vapaaehtoistoimijoiden johtaminen sisältää kuitenkin samoja vaatimuksia kuin palkatun henkilökunnan johtaminen. Tehokkaalla johtajalla on merkittävä rooli organisaation menestyksessä. Menestyvässä vapaaehtoistyön johtamisessa pitää integroida vapaaehtoistyö, palkkatyö ja johtaminen. Vapaaehtoistyön ja ammattityön roolien selkeyttäminen ja vuorovaikutus on tärkeää. Ammattitoimijat eivät saisi kokea vapaaehtoistoimijaa uhaksi vaan voimavaraksi. Vapaaehtoistyö on ammattityötä tukeva ja sen rinnalla luonnollinen jatkumo. Vapaaehtoistyö tarvitsee ammattityöntekijöiden tukea toimiakseen oikein ja saadakseen toiminnastaan tyydytystä. Tuki on sisällöltään tiedottamista, yhteistyökuvioiden ylläpitoa eri tahojen kanssa sekä vapaaehtoistyöntekijöiden ohjausta ja välitystä (Väisänen 2010, 14–15, 33–34). Vapaaehtoisten toimiessa palkattujen työntekijöiden

kanssa, vaaditaan johtajalta myös hyvää taitoa kuunnella palkattujen työntekijöiden ääntä. Hekin voivat tarvita tukea ja opastusta vapaaehtoisten kanssa toimiseen. Hyvä kommunikointi ja toimiva tiedonkulku ovat oleellisia kun sovitetaan palkkatyö ja vapaaehtoisuus yhteen. Hyvä johtaja ymmärtää eron vapaaehtoisen ja palkkatyöläisen roolissa ja tukee molempia yhteistyössä (Rawlings 2012, 19). Vapaaehtoistoiminnan organisoinnissa onkin tärkeää huomioida kaikki toimintaan osallistuvat osapuolet sekä vapaaehtoistoiminnan kaikki vaiheet, jotta toiminta olisi mahdollisimman mutkatonta (Huikko 2014, 48.)

Toimintaa aloittaessa johtajan rooli korostuu. Toimintaa käynnistäessä on hyvä keskustella asiasta kaikilla mukana olevilla organisaation tasoilla, jotta jokainen voi vapaasti kertoa ajatuksensa ja huolensa. Johtamisen rooli korostuu etenkin sellaisissa organisaatioissa, joiden toimintaan vapaaehtoistyö ei ennestään kuulu tai sen rooli on ollut hyvin pieni (Kaila 2014, 8). Julkinen palvelujärjestelmä ja vertaistuki sivuavat toisiaan lähes aina. Suomesta puuttuu selkeä ja pysyvä rakenne vertaisverkostojen ja palvelujärjestelmän väliltä. Tilanne on selkeä ainoastaan silloin, kun vertaistuki on osa palvelukokonaisuutta. Muuten tiedon kulku on sattumanvaraista ja riippuvaisia vertaistukea organisoivien yhteisöjen palvelujärjestelmän tuntemuksesta. Ammattilaisten voi olla mahdotonta hankkia tietoa koko alueensa tarjolla olevasta vertaistuesta (Jyrkämä & Huuskonen 2010, 81).

ArVo-ohjelmalle yhteistyö perusterveydenhuollon ja sosiaalihuollon kanssa on perusolettamus ja siksi äärimmäisen tärkeää ja olisikin ensiarvoista, että yhteistyö kuntatahon kanssa olisi toimivaa. Aluekoordinaattori toimii ammattilaisten ja vapaaehtoisten välissä, ohjaten vapaaehtoisten toimintaa ja tiedottaen ammattilaisille hankkeesta ja sen tarkoituksesta. Aluekoordinaattori on yhdyshenkilö myös muihin yhteistyötahoihin. Vapaaehtoistoiminnan tärkeimpiä yhteistyökumppaneita ovat muut sosiaali- ja terveysjärjestöt, seurakunnat ja kunnat. Yhteistyö kuntien kanssa on lähes yhtä yleistä kuin sosiaali- ja terveysjärjestöjen kanssa (Pessi ja Oravasaari 2010, 52).

Vapaaehtoisten johtaminen on hyvin pitkälle ihmisten johtamista. Vapaaehtoisuuden vuoksi se on esimerkkijohtamista eli johtajan on oltava aktiivinen, sitoutunut toimintaan ja tasapuolinen toimissaan. Positiivinen palaute ja palkitseminen ovat tärkeitä, sillä ne nostavat sitoutumisastetta ja työn tuloksellisuutta sekä parantavat ilmapiiriä. Hyvä johtaja huomio ihmisten jaksamisen ja sen, ettei kukaan voi jatkaa loputtomiin. Niinpä jatkuva uusien toimijoiden etsiminen ja rekrytoiminen yhdessä muiden toimijoiden kanssa on yksi tärkeimpiä johtajan tehtäviä (Saarijärvi 2011, 55).

Johtamistyyliä on tutkittu paljonkin ja eri tyylien vaikuttavuudesta ja toimivuudesta oltu montaa mieltä, mutta vapaaehtoisten johtamisessa useimpien organisaatioiden johtajat nostavat tärkeimmäksi sen, että johtajien tulee muistaa vapaaehtoistoimijoiden olevan toiminnan sielu. Ilman vapaaehtoisia ei olisi vapaaehtoisorganisaatiota (Sajo 2014, 50.) Reikko, Salonen ja Uusitalo (2010) toteavat julkaisemassaan tutkimuksessa lähijohtajista sosiaali- ja terveydenhuollossa, että lähijohtajan viestintä ja toiminta vaikuttavat paljon siihen, miten hyvin henkilöstö motivoituu ja sitoutuu työhönsä. Merkityksellistä on myös se, osaako lähijohtaja tukea ihmisten aktiivisuutta, osaamista ja itsensä kehittämisen halua työyhteisössä (Reikko, Salonen & Uusitalo 2010, 69). Vapaaehtoisten johtamisen tulee olla hyvin organisoitua mutta joustavaa (Gaskin 2003, 17.) Tämä sopii hyvin myös vapaaehtoistoimintaan sekä ArVo-ohjelmaan, jossa aluekoordinaattori toimii vertaistoimijoiden lähimpänä niin sanottuna esimiehenä sekä tukihenkilönä. Vapaaehtoistoiminnan organisointiin ja johtamiseen panostaminen ei ole turhaa, sillä suurin syy vapaaehtoistoimijoiden lopettamiseen on juuri niissä. Usein syyksi nimetään huonot vapaaehtoistoiminnan johtamistaidot ja kommunikointitaidot, kuten vapaaehtoistoimijoiden kykyjen huomiointi sekä tehtävien jaon ja määrittelyn epäselvyys (Hager & Brudney 2004, 2).

Johtajien itsensä tarvitsemasta ja saamasta vertaistuesta on niukasti tietoa. Suurin osa vapaaehtoisten johtajien saamasta tuesta tulee vertaisilta (Ockenden & Hutin 2008, 8; Brewis, Hill & Stevens 2010, 8.) Saatu henkinen tuki muodostuu henkilöstöltä saadusta palautteesta, arvostuksesta, jakamisesta ja vertaistuesta

sekä onnistumisen kokemuksista. Ammatillinen tuki taas muodostuu ammatillisesta kokemuksesta, työn kehittämisestä sekä tehtävien selkeydestä (Jahnukainen 2011, 37, 39). Lindell (2012) toteaa pro gradu- tutkielmassaan, että vertaistuen tarve on usein suurempaa kuin tarjonta ja keskeisin tarve vertaistuelle olikin luottamuksellisen työhyvinvointia tukevan vuorovaikutuksen kohdalla. Tämä sisältää toiveen tuesta, yhteistyöstä, tavoitteisiin sitoutumisen sekä ryhmiin osallistumisen. Luottamuksellinen vuorovaikutus koetaan kaiken toiminnan ja tuen perustaksi sekä todetaan, että vertaistuen avulla syntyisi laadukkaampaa johtamista sekä hyvinvoivia johtajia (Lindell 2012, 32–33). Johtajan aseman myönnettään olevan haasteellinen. Vaikka hän on toiminnallisesti lähellä omaa yksikköään, on hän myös keskeinen linkki ylemmän johdon ja toiminnan välillä (Reikko, Salonen & Uusitalo 2010, 70.) Ylemmän johdon aktiivinen kiinnostuminen yksiköstä ja esimiehen toiminnasta on positiivista. Tämä lisää kokemusta arvostamisesta ja lisää tunnetta merkittävän tunnustuksen antamisesta (Jahnukainen 2011, 44.)

5 KEHITTÄMISPROJEKTIN PROSESSI

5.1 Projektioorganisaatio

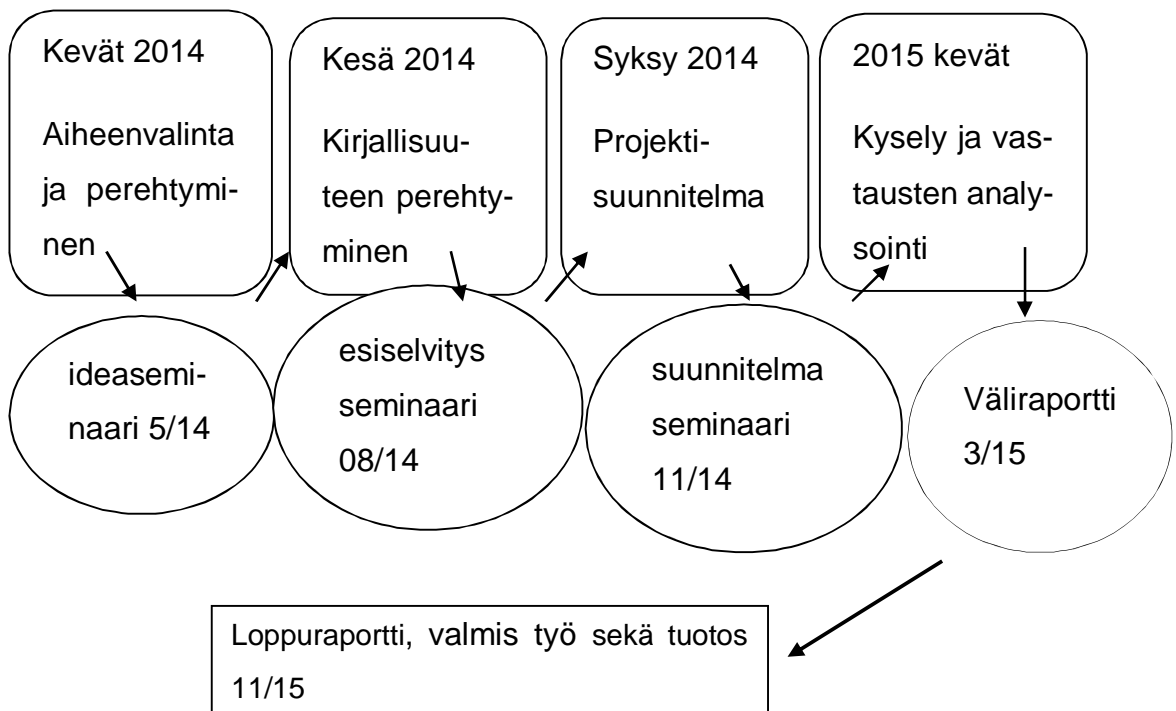
Projektipäällikkö johtaa projektin toimintaa ja hänellä on yleisvastuu projektin toiminnasta ja tavoitteiden saavuttamisesta. Projektipäälliköltä edellytetään laaja-alaista osaamista ja vaaditaan projektin asiasisällön hyvää osaamista. Projektipäälliköllä tulee olla hyvät verkottumis- ja viestintätaidot ja valmiudet yhteistyöhön ihmisten kanssa ryhmätilanteissa (Viikorpi 2000, 30–31.) Projektipäällikkyyys on monitahoinen ja laaja-alainen tehtävä, jonka keskeisimmät tehtävät ovat: projektin sisällön kehittäminen, jäsentäminen ja muuntaminen käytännön toiminnaksi, asioiden edistäminen sideorganisaatioissa ja yhteistyötahojen kanssa ja toiminnan toteutuksen johtaminen (Viikorpi 2000, 31). Tässä kehittämisprojektissa projektipäällikkönä toimi ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opiskelija.

Tämän kehittämisprojektin ohjausryhmään kuului projektipäällikön lisäksi kaksi opiskelijakollegaa, ohjaava opettaja, työelämä mentori ja yksi hankkeen edustaja. Ohjausryhmä kokoontui tarpeen mukaan, yleensä ennen kaikille Turun Ammattikorkeakoulun YAMK opiskelijoille yhteistä seminaaria, keskustelemaan kehittämisprojektin tilanteesta ja pohtimaan työssä esiinnousseita kysymyksiä.

Kehittämisprojektin johtoryhmään kuuluivat hankekoordinaattori, ArVon ryhmäohjaaja, neljä ArVon mastertraineria, ArVon projektipäällikkö sekä Terveysten ja Hyvinvoinnin laitoksen kehittämisspäällikkö. Tämä johtoryhmä oli yhteinen kaikille ArVoon kehittämisprojektejaan tekeville YAMK- ja yliopisto-opiskelijoille.

5.2 Kehittämiprojektin eteneminen

Prosessi (kuvio 1) käynnistyi keväällä 2014 aiheen valinnalla. Projektipäällikkö tutustui alustavasti aiheeseen keskustelemalla ArVon suunnittelijan kanssa kohdeorganisaation tarpeista ja toiveista. Ideaseminaarissa jäseneltiin kohdeorganisaation tarpeiden pohjalta, minkälainen aihe tulisi olemaan ja kuinka projektia rajattaisiin.



Kuvio 1. Prosessin eteneminen.

Ideaseminaarin jälkeen toukokuussa alkoi varsinainen työn kirjoittaminen. Kehittämiprojektin pohja tukeutuu kirjallisuuteen ja jo tehtyihin tutkimuksiin, joten projektipäällikkö teki laajoja hakuja keskeisillä hakusanoilla ja perehtyi aiheeseen kokoamalla kirjallisuuskatsauksen. Kirjallisuuskatsaus esiteltiin esiselvitysseminaarissa syksyllä 2014. Esiselvitysseminaarin jälkeen työ eteni erittäin hitaasti, projektipäällikön ulkoisista tekijöistä koostuvien haasteiden vuoksi. Syksy kului pohtiessa soveltavan tutkimuksen osiota ja etenkin sen toteutusta. Sopivan kyselykaavakkeen laadinta otti aikaa ja vaati tukea sekä apua opettajalta, mentorilta

että opiskelijakollegoilta. Lopulta suunnitelmaseminaariin osallistuttiin aikataulussa, alkuperäisen suunnitelman mukaisesti. Tavoitteena oli, että kyselyn toteutusvaihe olisi alkanut heti tammikuusta 2015 ja tulosten analysointi olisi ollut valmis viimeistään maaliskuussa 2015, jotta työn lopputuotos olisi ollut hankkeen käytettävissä toukokuussa 2015. Aikataulutus osoittautui kuitenkin liian tiukaksi projektipäällikölle ja lopulta kysely toteutettiin helmikuussa 2015. Aineiston analyysi sujui kohtalaisen helposti Webropol® ohjelman avulla, varsinkin kun aineisto oli vastaajien vähyden vuoksi kohtalaisen pieni. Analyysi valmistui väliraportille maaliskuussa 2015. Keväällä ja kesällä kehittämisprojekti oli käytännössä tauolla. Projektipäällikkö sai kuitenkin kehittämisprojektin jälleen käyntiin ja lopputuotosta valmisteltiin syksyllä 2015 niin, että kehittämisprojekti valmistui kokonaisuudessaan marraskuussa 2015.

5.3 Riskianalyysi

Projektipäällikkö pyrki hahmottamaan ja huomioimaan projektin aikaiset riskit tekemällä SWOT-analyysin, jossa pohdittiin projektiorganisaatioon, kohderyhmään ja aihealueeseen liittyviä sisäisiä ja ulkoisia riskejä. Riskianalyysissä suurimmat uhat kohdistuvat aikataulussa pysymiseen, joten projektipäällikkö laati itselleen kalenteriinsa viikkoaikataulun rytmisissä pysymisen helpottamiseksi. Tästä huolimatta aikataulussa jouduttiin joustamaan ja lopullinen työn valmistuminen oli puolisen vuotta aiottua myöhemmin. Aikataulutus oli uhkana myös kyselyä toteuttaessa ja tuloksia analysoidessa, joten näihin varattiin riittävästi aikaa. Kysely onnistuikin hyvin ja aineiston analyysiin varattu aika riitti hyvin. Tiedon keruun onnistumiseksi kyselykaavake muotoiltiin mahdollisimman tarkasti ja yhteistyössä hankkeen toimijoiden kanssa, jotta saatiin kerättyä tietoa joka palvelee myös muuttunutta hankeorganisaatiota.

Koska projektipäällikön asiantuntijuus oli vähäistä, tiivis yhteistyö mentoreiden ja ohjaavan opettajan kanssa auttoi varautumaan odottamattomiin tilanteisiin. Kokemuksen vähäisyys liittyi myös kirjallisen tuotoksen aikaansaamiseen ja tässä

tiivis ohjausryhmän tuki ja keskustelut muiden ohjelmaan kehittämisprojektiin työstävien projektipäällikköjen kanssa tuki prosessin edistymistä. Projekti eteni pääasiassa hyvin ja mitään riskikartoituksessa huomioimatta jääneitä asioita ei tullut eteen.

6 KEHITTÄMISPROJEKTIN TUTKIMUKSELLINEN OSA

6.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimusongelmat

Soveltavan tutkimuksen tavoite oli kerätä tietoa siitä, mitä aluekoordinaattorin tulisi huomioida toiminnassaan ja miksi toiminnan käynnistymisissä on ollut suuria alueellisia eroja. Tarkoituksena oli löytää selkeät tavat ja toiminnat, jotka edistävät Arkeen Voimaa- toiminnan ylläpitämistä ja tuottaa niistä materiaali, joka voidaan liittää osaksi aluekoordinaattorin käsikirjaa.

Tutkimuskysymykset olivat:

Minkälaista tukea ja koulutusta aluekoordinaattorit tarvitsevat työssään?

Mitkä tekijät auttavat toiminnan menestyksekkäässä ylläpitämisessä?

6.2 Tutkimusmenetelmä ja aineisto

Tarkoituksena oli tehdä kyselytutkimus aluekoordinaattoreille (N/n =7). Tähän päädyttiin koska menetelmä on tehokas, aikaa ja kustannuksia säästävä (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997, 195). Tämän kyselytutkimuksen vastaajat olivat maantieteellisesti kaukana toisistaan, joten kyselytutkimus on myös käytännöllinen ratkaisu. Kysely toteutettiin kokonaistutkimuksena, sillä perusjoukon pienuus mahdollistaa sen käsittelyn kokonaisuudessaan (Holopainen & Pulkkinen 2008, 15, 30). Kyselyn oli tarkoitus olla strukturoitu ja kaavakkeessa oli vain muutama avoin kysymys (liite 1).

Kysely tehtiin helmikuussa 2015 Webropol®-sovelluksella. Internetpohjainen kyselylomake on yksinkertainen ja helppokäyttöinen sekä vastaajalle, että tutkijalle. Vastaukset tallentuvat automaattisesti sähköiseen muotoon, joka vähentää virheitä verraten käsin tallentamiseen. (Pahkinen 2012, 213–215.) Kysely välitettiin vastaajille hankekoordinaattorin kautta niin, että vastaajien henkilöllisyys ei tullut

missään vaiheessa tutkijan tietoon. Hankekoordinaattori tiedotti vastaajia etukäteen kyseisestä tutkimuksesta, joten erillistä tutkimustiedotetta ei tarkoituksella tehty, vaan kyselyn yhteydessä oleva saatekirje kattoi tiedottamisen asiasta (liite 2). Kysely pyrittiin laatimaan niin, että väärinkäsitysten riski on mahdollisimman pieni. Kyselylomake testattiin hankekoordinaattorin avulla. Kyselyn aineisto analysoitiin tilastollisesti. Webropol®-sovellus teki automaattisesti yhteenvedon tuloksista ja saatavia datatiedostoja analysoitiin tarvittaessa tarkemmin. (Heikkilä 2010, 70.)

6.3 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Tutkimuslupa haettiin Turun kaupungin Hyvinvointitoimialalta joulukuussa 2014.

Eettiset asiat pyrittiin turvaamaan tutkimusta suunnitellessa. Tutkittaville kerrottiin rehellisesti tutkimuksen tarkoituksesta ja tutkimukseen osallistuvaa informoitiin riittävästi, jotta hän pystyi tekemään osallistumispäätöksen (Kuula 2006, 101–102, 137). Saatekirjeessä (liite 2) kuvailtiin tutkimuksen tavoitteet ja tarkoitus ja kerrottiin tutkijan yhteystiedot. Tutkittavia informoitiin vapaaehtoisuudesta, anonymitetistä ja vastausten hävittämisestä. Tällä pyrittiin lisäämään vastausten määrää ja tutkimuksen luotettavuutta (Kuula 2006, 101–102; Tuomi 2007, 145–146).

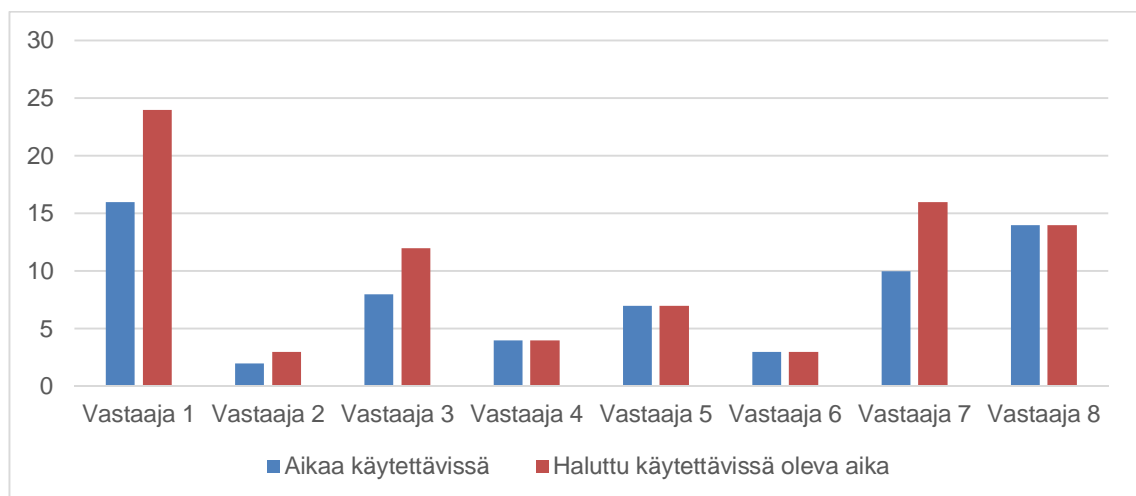
Kokonaistutkimuksen tekeminen estää otantavirheet ja lisää luotettavuutta. (Holopainen & Pulkkinen 2008, 41). Perusjoukon ollessa näin pieni ja asiaan motivoitunut voidaan kadon ajatella jäävän hyvin pieneksi, joka lisää osaltaan tutkimuksen luotettavuutta. (Hirsjärvi ym. 2009, 196).

Kyselytutkimuksen kysymysten muotoilu on tehtävä niin, että erehtymisen mahdollisuus on mahdollisimman pieni. Näin tutkimuksen luotettavuutta saadaan kasvatettua (Pahkinen 2012, 216–217). Tämän kyselyn kysymykset esitellään, jotta selkein mahdollinen kysymysten asettelu saadaan aikaiseksi ja turhien tai puuttuvien kysymysten olemassaolo selvitettyä. (Pahkinen 2012, 217, 221.)

6.4 Tutkimuksen tulokset

Kyselyyn vastasi kaiken kaikkiaan 8 vastaajaa, sillä esitestauksen vastaukset sisällytettiin kyselyyn. Vastaajista suurin osa oli 40–50-vuotiaita ja kaikilla vastaajilla oli vähintään opisto/ammattikorkeakoulutasoinen koulutus. Vastaajien työkokemus jakaantui seuraavasti: 5-10vuotta (1), 10-15vuotta (3), 15–20 vuotta (1) ja yli 25vuotta (3). Kaikki vastaajat ovat toimineet Arkeen Voimaa – ryhmän vertaisohjaajina mutta vain puolet ovat itse osallistuneet ryhmään. Suurin osa (N=6) oli toiminut muissa projekti-/hanketehtävissä ennen Arkeen Voimaa – hanketta.

Suurin osa vastaajista (N=7) piti aluekoordinaattoripäiviä erittäin hyödyllisenä ajatellen aluekoordinaattorina toimimista. Kysyttäessä kuinka monta tuntia aluekoordinaattoreilla oli aikaa käytettävissä tehtävässään toimimiseen viikossa ja kuinka paljon he toivoisivat aikaa olevan käytössä, oli vastauksissa suurta hajontaa. Käytettävissä oleva viikkotuntimäärä vaihteli 2-16 tunnin välillä ja toivottu aika 3-24 tunnin välillä (taulukko 1).

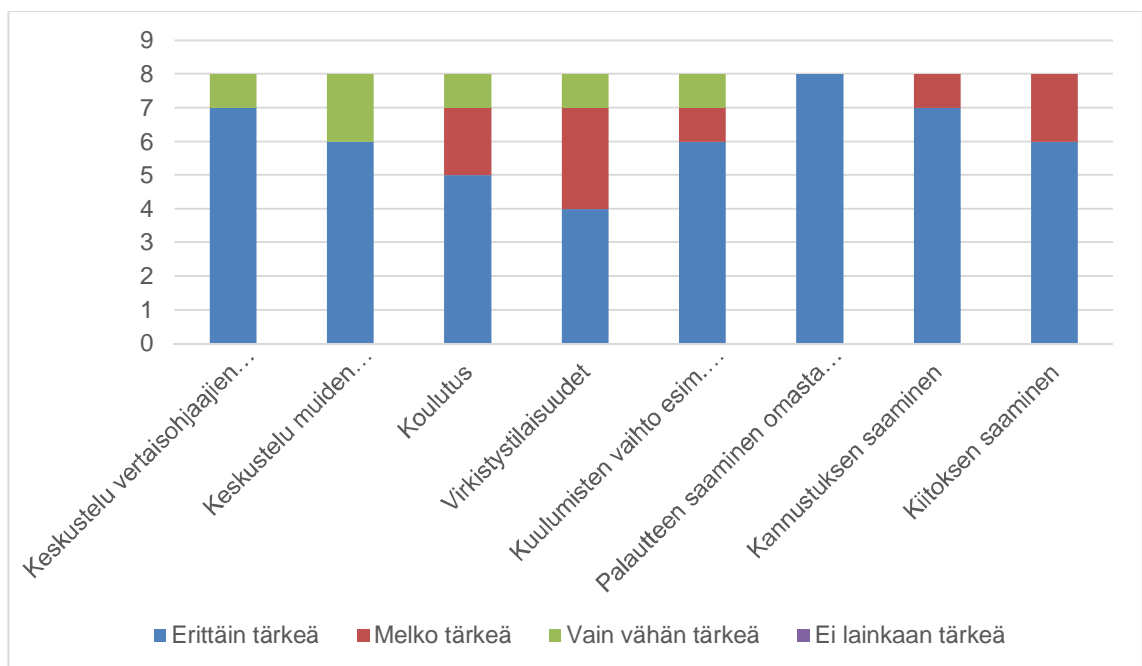


Taulukko 1. Käytettävissä oleva ja haluttu käytettävissä oleva aika.

Aluekoordinaattorin työ koettiin suurimmaksi osaksi melko kuormittavana (N=4) tai vain vähän kuormittavana (N=3). Melko kuormittavana kokeneille esitettiin lisäkysymys, jossa kysyttiin mitkä asiat koettiin kuormittavan eniten. Vastauksista nousi esille yksin vastuussa oleminen, sairastuessa työt jäävät seisomaan, sekä henkilökunnan sitouttamisen ongelmat: taloudelliset rajoitukset sekä henkilöstön

niukat voimavarat hankaloittavat uusien ryhmien lanseerauksia. Muiden tahojen järjestämien kurssien laaja kirjo oli nostanut jollain tasolla esiin kysymyksen julkisen sektorin vertaisryhmän tarpeesta ylipäättään. Muita kuormittavia tekijöitä oli mm. markkinoinnin ja viestinnän vaikeus, johdon tuen puute sekä muiden omien työtehtävien jääminen liian vähälle.

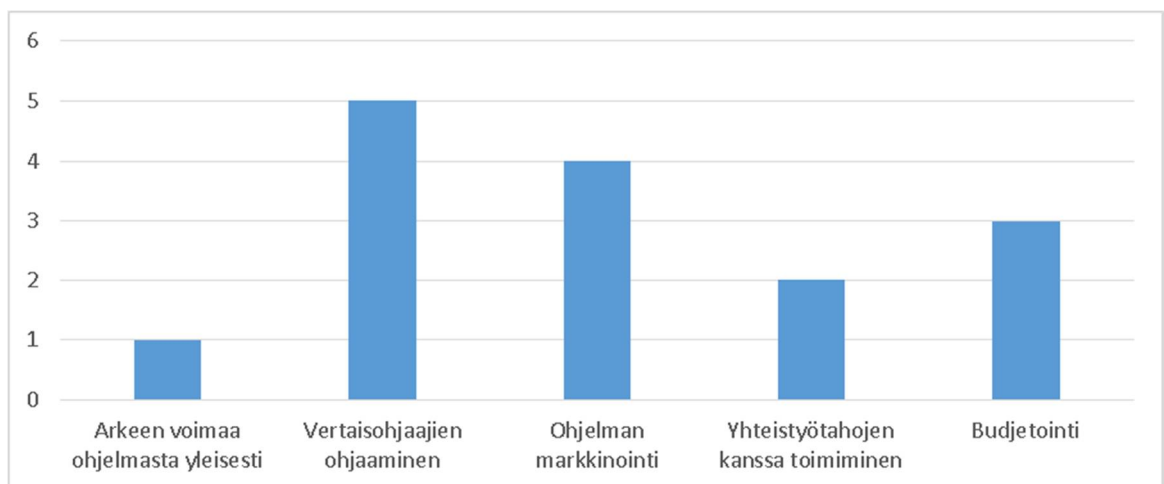
Kysymyksessä jossa tarkasteltiin mitä asioita aluekoordinaattorit pitivät tärkeänä työssään (asteikolla 4-1, erittäin tärkeä – ei lainkaan tärkeä), kaikki kokivat erittäin tärkeänä palautteen saamisen omalta esimieheltään. Seitsemän vastaajaa koki palautteen saamisen ja keskustelun vertaisohjaajien kanssa erittäin tärkeänä. Kiitoksen saaminen, keskustelu muiden aluekoordinaattoreiden kanssa sekä kuulumisten vaihtaminen koettiin kuuden vastaajan mielestä erittäin tärkeänä. Koulutusta piti erittäin tärkeänä viisi vastaajaa ja virkistyspäiviä neljä vastaajaa (taulukko 2).



Taulukko 2. Tärkeänä pidetyt asiat.

Suurella osalla vastaajista (N=5) oli mahdollisuus kysyä apua toisilta aluekoordinaattoreilta tarvittaessa vaikka vain kolme vastaajaa tunnisti mahdollisuuden keskustella toisten aluekoordinaattorien kanssa tarvittaessa. Esimiehiltä apua oli mahdollisuus kysyä kolmen vastaajan mielestä tarvittaessa, kolmen mielestä joskus ja kahden mielestä aina. Vastaajilta kysyttiin työnohjaukseen pääsyn mahdollisuudesta. Yksi vastaajista pääsi tarvittaessa työnohjaukseen, muut vastaajat valitsivat vaihtoehdon ei koskaan. Kuitenkin kysyttäessä millaista tukea aluekoordinaattorit haluaisivat, nimesi kuusi vastaajaa työnohjouksen halutuksi tukimuodoksi. Myös tapaamiset muiden aluekoordinaattoreiden kanssa oli haluttu tuki seitsemän vastaajan mielestä. Seitsemän vastaajaa koki sopivan tapaamisvälin muiden aluekoordinaattorien kanssa olevan puolenvuoden välein.

Halutuin koulutusaihe oli vertaisohjaajien ohjaaminen (N=5) ja seuraavaksi eniten ääniä sai ohjelman markkinointi (N=4). Myös budjetointi (N=3) ja yhteistyötahojen kanssa toimiminen (N=2) saivat ääniä koulutustarpeita kysyttäessä (taulukko 3).



Taulukko 3. Koulutustarpeet.

Puolet vastaajista koki, että Arkeen Voimaa – ohjelma toimii hyvin heidän alueillaan. Kaksi vastaajaa totesi toimivuuden olevan melko hyvää ja kaksi vastasi melko huonoa. Näille kahdelle avautui lisäkysymys jossa pyydettiin arvioimaan syitä huonolle toimivuudelle. Molemmat vastaajat nimesivät henkilöstön asenteen vaikuttavan, toisella henkilöstö ei ollut valmis uuteen työskentelymuotoon ja toisella henkilöstö ei kokenut tämän tyyppistä ryhmää tarpeelliseksi. Myös ajan ja rahan puute haittasi ohjelman pyörittämistä. Toinen vastaaja nimesi myös osallistujien uskalluksen puutteen osallistumiseen ja toisaalta myös erilaisten ryhmien runsaan tarjonnan olevan Arkeen Voimaa – ohjelman toiminnan haasteena.

Arkeen Voimaa – toiminnan näkyvyys jakoi vastaajat kahtia. Neljä vastaajaa vastasi melko hyvin ja neljä melko huonosti. Lähes kaikilla (N=7) oli ilmoituksia yhteistyökumppaneiden, kuten terveyskeskusten, tiloissa. Neljällä vastaajalla oli lehti-ilmoitukset käytössä, sama määrä vastaajia käytti kaupungin nettisivuja hyväkseen. Muita käytettyjä tapoja olivat sähköpostitiedotteet ja esitykset henkilöstölle sekä järjestöille. Yksi vastaaja kertoi henkilöstön asenteen olevan hyvää näkyvyyttä, toiminta on otettu osaksi asiakastyötä.

Aluekoordinaattoreilta kysyttiin miten he haluaisivat Arkeen Voimaa – ohjelman näkyvän alueellaan. Moni vastaaja mainitsi kunnollisen lehdissä ilmoittelun olevan haaveena kuten myös toimivien nettisivujen saamisen joko omana tai osana kunnan nettisivuja. Toivottiin myös avainhenkilöitä terveyskeskuksiin, jotta tieto toiminnasta olisi koko henkilöstön käytössä. Kyselyn lopussa oli vielä vapaa kysymys toiveista ja parannusehdotuksista. Tähän vastasi neljä vastaajaa. Toivottiin valtakunnallista nettisivua ohjelmalle sekä selkeyttä budjetointiin ja parempia yhteyksiä esimiehiin. Toiveena oli myös koulutusta organisaation työntekijöille, jotta asenne vapaaehtoistyötä kohtaan muuttuisi.

6.5 Johtopäätökset

Johtopäätöksinä tuloksista voi sanoa, että vastaukset ovat pitkälti samanlaisia kuin muissakin esimiesasemaa käsittelevissä tutkimuksissa. Palautteen saamisen ja tuen tarve on suurta ja myös koulutukselle koetaan jatkuvaa tarvetta. Käytettävissä olevasta työajasta tuli vastauksiin yllättävän paljon hajontaa. Yllättävintä oli kuitenkin se, että ne, joilla oli vähiten aikaa käytössään, toivoivat vähiten tai ei lainkaan lisätunteja. Vastaavasti ne, joilla tunteja oli käytössään enemmän, näkivät myös lisäajan tarpeellisempina. Arkeen Voimaa – ohjelmasta toivottiin selkeästi näkyvämpää ja selkeämpää ja paremmin organisoitua toimintaa kuin mitä se oli hankkeen aikana ollut.

Kysymys yhteistyöstä alueen yhteistyökumppaneiden kanssa toi jonkin asteista kahtiajakautumista vastauksiin. Neljä vastaajaa mielsi yhteistyön sujuvan erittäin hyvin, kun taas kolme vastaajista vastasi melko huonosti. Yksi vastasi yhteistyön sujuvan melko hyvin. Tässä kohti kyselyn tekijälle heräsi ajatus, että tässäkin kysymyksessä olisi voinut olla lisäkysymys siitä, mitkä asiat haittaavat yhteistyön sujumista.

7 KEHITTÄMISPROJEKTIN TUOTOS

Kehittämiprojektin tuotoksena oli toimintasuositus (liite3), johon pyrittiin kokoamaan aluekoordinaattorin kannalta olennaiset asiat, eli millaista henkilökohtaista tukea, resursseja ja koulutusta aluekoordinaattori tarvitsee työnsä toteuttamiseen. Suositus koottiin aluekoordinaattoreille tehdyn kyselyn vastausten ja kirjallisuudesta esiinnousseitten asioiden pohjalta. Toimintasuositus jakaantuu kolmeen osioon: koulutukseen, resursseihin ja henkilökohtaiseen tukeen.

Aluekoordinaattori on oman toimialueensa Arkeen Voimaa – ohjelman asiantuntija. Siksi on tärkeää, että aluekoordinaattorilla on kattava käsitys ohjelman perusperiaatteista, tarkoituksesta ja hyödyistä. Aluekoordinaattorin on tiedettävä kuinka ohjelma toimii ja mitä se pitää sisällään. Aluekoordinaattoreille tulee siis järjestää riittävästi koulutusmahdollisuuksia asian tiimoilta. Aluekoordinaattori toimii vertaisohjaajien lähiesimiestä vastaavassa roolissa. Siksi on oleellista, että aluekoordinaattori osallistuu itse ryhmään sekä ryhmäläisenä, että sen vetäjänä. Kyselyn tuloksissa nousee selkeä koulutustarve vertaisohjaajien ohjaamisesta, joten aihe tulisi ottaa yhdeksi koulutusteemaksi. Muita toivottuja koulutusaiheita olivat budjetointi ja markkinointi sekä yhteistyötahojen kanssa toiminen.

Onnistuneen toiminnan perusta on luonnollisesti riittävät resurssit. Kyselyn pohjalta nousee esiin suuri vaihtelu siinä, millaisella aikaikkunalla aluekoordinaattorit toimivat. Jokaiselle aluekoordinaattorille olisikin hyvä turvata riittävästi aikaa työnsä hoitamiseen. Vaikka vertaisohjaajat tekevät vapaaehtoistyötä, on ohjelman pyörittämiseen varattava rahaa. Markkinointi, kouluttaminen ja ryhmätoiminnan organisointi vaativat jonkinlaisen taloudellisen panostuksen vaikka mistään suurista summista ei välttämättä olisikaan kyse. Aluekoordinaattoreita kuormittaa myös yksintyöskenteleminen, sairastuessa koetaan syyllisyyttä seisovista töistä ja vastuukysymyksissä yksin oleminen. Olisi järkevää kehittää työskentelyä niin, että tarvittaessa löytyy tukiverkosta toiminnan ylläpitämiseen.

Tukiverkoston rooli korostuu aluekoordinaattorin työssä, sillä työ on yksinäistä. Esimieheltä saatu palaute ja työnohjaus olivat kyselyn vastauksissa eniten kaivattuja tukimuotoja. Myös toisten aluekoordinaattoreiden kanssa keskustelu ja erilaiset koulutukset koettiin tärkeänä. Tämä on linjassa muiden tutkimusten kanssa, joissa on todettu vertaistuen tarpeen olevan yleensä tarjontaa isompaa ja esimiesten osoittaman kiinnostuksen olevan myönteisenä koettu asia. (Lindell 2012, 32–33 Jahnukainen 2011, 44.)

8 POHDINTA

Kokonaisuudessaan projektipäällikkö on tyytyväinen kehittämisprojektin kulkuun ja toteutumiseen. Kohdeorganisaatio antoi projektipäällikölle työskentely vapauden projektin suhteen toimien kuitenkin taustatukena ja kannustajana kehittämisprojektin ollessa tauolla. Kehittämisprojektin tutkimuksellisen osuuden tavoitteet saavutettiin ja aluekoordinaattoreiden mielipiteet ja tarpeet saatiin näkyvään muotoon. Kehittämisprojektin tavoite saada aluekoordinaattoreille toimintasuositus tekeillä olevaan käsikirjaan toteutui lopulta onnistuneesti.

Soveltavan tutkimuksen osuus oli projektipäälliköstä kiinnostava. Tehty strukturoitu kysely aluekoordinaattoreille onnistui hyvin ja vastausten analysointi oli erittäin mielenkiintoista ja palkitsevaa. Jälkikäteen vastauksia lukiessa projektipäällikkö huomasi, että kyselyä olisi voinut näkökulmaltaan hieman laajentaa. Toteutetun kyselyn avoimet kysymykset oli useimmiten kohdennettu kuormittaviin tai negatiivisiin asioihin. Tavoitteita silmällä pitäen myös positiiviset asiat olisi ollut hyvä kartoittaa tarkemmin. Vastauksia analysoidessa hyvät toimintatavat kuitenkin löytyivät joten sinällään kyselyn tuloksista saatiin sitä mitä haettiin.

Projektipäällikkö sai projektin johtamisesta monia hyviä kokemuksia ja mielikuva projektityöskentelystä jäi positiiviseksi. Jälkikäteen katsottuna monta asiaa olisi voinut tehdä toisinkin ja varautua paremmin yllättäviin tekijöihin, jotka vaikuttivat projektin etenemiseen. Ensimmäiseksi projektiksi kaikki sujui lopulta kuitenkin yllättävänkin mutkattomasti ja projektipäällikölle jäi kiinnostus jatkossakin osallistua jonkinlaiseen projektityöskentelyyn. Projektin aikana ohjausryhmän ja etenkin toisten samaan ohjelmaan projektejaan tehneiden projektipäällikköjen tuki osoitautui kantavaksi voimaksi läpi projektin ja auttoi projektipäällikkö etenemään projektin loppuun saakka.

Kehittämisprojekti loi projektipäällikölle selkeän kuvan aluekoordinaattorin toiminnasta ja sen tarpeista. On hyvä, että aluekoordinaattorit toivat selkeästi esiin koulutustarvettaan vertaisohjaajien ohjaamisesta. Ryhmien ohjaus ja ryhmään osallistuminen on yksi tapa lähestyä asiaa. Omakohtainen kokemus ryhmästä auttaa ymmärtämään vertaisohjaajan toimintaa ja helpottaa heidän kanssaan työnohjauksellista kanssakäymistä. Aluekoordinaattoreiden kovin erilaiset käytössä olevat työajat pistävät aluekoordinaattorit kovin eriarvoiseen asemaan toisiinsa nähden. Luonnollisesti toiminnan kannalta olisi paras, jos aluekoordinaattorin tehtävä olisi päätoiminen, ilman muita velvoitteita. Kaikissa yhteistyökaupungeissa ei välttämättä ole tähän mahdollisuuksia, mutta jonkinlaista yhtenäistämistä työaikoihin olisi hyvä saada.

Aluekoordinaattoreiden itsenäinen työskentely ja työn yksinäisyys tulivat kyselyn vastauksissa esiin. Tuen tarve yksin työskennellessä korostuu ja tulisikin järjestää niin, että yhteyden pito aluekoordinaattoreiden kesken olisi säännöllistä ja helposti toteutettavaa, esimerkiksi verkkosivuston kautta. Jokaiselle aluekoordinaattorille tulisi olla mahdollista päästä työnohjaukseen tarpeen vaatiessa ja yhteydet esimieheen olisi hyvä olla kunnossa. Yksin työskennellessä myös vastuunjako ja tekemättömät työt esimerkiksi sairastapauksissa korostuvat. Olisi hienoa jos aluekoordinaattorilla voisi olla tukiverkostoa näitä tilanteita varten. Kyseen voisi tulla esimerkiksi aktiivinen vertaisohjaaja, joka on kiinnostunut vastuullisemmasta roolista.

Kehittämisprojektin aikana nousi esiin selkeitä jatkotavoitteita. Toimintasuosituksen toimivuutta tulisi seurata ja selvittää, onko sillä vaikutuksia aluekoordinaattoreiden työhön. Samalla voisi täydentää tässä projektissa tehtyä kyselyä kartoittamalla niiden kaupunkien vahvuuksia, missä ohjelma toimii hyvin.

LÄHTEET

- Ahola, Jyrki. 2012. Liekki. Vapaaehtoistoiminnan johtaminen. Helsingin sydänpiiri. Viitattu 10.8.2014. http://www.helsinginsydanpiiri.fi/c/document_library/get_file?folderId=50156&name=DLFE-14431.pdf
- Barlow, J.H., Bancroft G.V. & Turner, A.P. 2005. Volunteer, lay tutors' experiences of the Chronic Disease Self-Management Course: being valued and adding value. Health Education Research Vol.20 no.2. Viitattu 10.8.2014. <http://her.oxfordjournals.org/content/20/2/128.full.pdf>
- Bussell, H. & Forbes, D. 2003. The volunteer life cycle: a marketing model for volunteering. Voluntary Action vol 5 no 3. Viitattu 10.8.2014. http://www.ivr.org.uk/images/stories/Institute-of-Volunteering-Research/VA-Documents/VA5_3/article4_bussellforbes.pdf
- Brewis, G., Hill, M. & Stevens, D. 2010. Valuing Volunteer Management Skills. Institute for Volunteering Research. Viitattu 5.8.2014. http://www.ivr.org.uk/images/stories/Institute-of-Volunteering-Research/Migrated-Resources/Documents/V/Valuing_volunteer_management_skills.pdf
- Cassiday, R., Kinsman, E., Fisher, C., Bambra, C. 2008. Volunteering and health: What impact does it really have? Viitattu 8.10.2014 http://www.volunteering.org.uk/images/stories/Volunteering-England/Documents/HSC/volunteering_health_impact_full_report.pdf
- Donahue, K. 2010. Unlocking the potential: The volunteers in Islington. Institute for Volunteering Research. For Cripplegate Foundation. Viitattu 5.8.2014. <http://www.ivr.org.uk/images/stories/Institute-of-Volunteering-Research/Migrated-Resources/Documents/U/Cripplegate-full-report.pdf>
- Eronen, A., Hakkarainen, T., Londén, P., Peltosalmi, J. & Särkelä, R. 2013. Järjestöbarometri 2013. SOSTE Suomen sosiaali ja terveystyö ry. Helsinki.
- Gaskin, Katharine. 2003. A choice blend. What volunteers want from organization and management. A report for the Institute for Volunteering Research and the England volunteering Forum. Viitattu 10.8.2014 <http://www.ivr.org.uk/images/stories/Institute-of-Volunteering-Research/Migrated-Resources/Documents/C/choice-blend-report-for-printing.pdf>
- Hager, M. & Brudney, J. 2004. Volunteer Management Practices and retention of Volunteers. The Urban Institute. Viitattu 5.8.2014. http://www.urban.org/uploadedPDF/411005_Volunteer-Management.pdf
- Heikkilä, T. 2010. Tilastollinen tutkimus. 7.-8. painos. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 1997. Tutki ja kirjoita. Tammi.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Tammi.
- Holopainen, M. & Pulkkinen, P. 2008. Tilastolliset menetelmät. 5., uudistettu painos. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.
- Huikko, M. 2014. “..Pieni polku metsän halki vie..” Vapaaehtoistoiminnan johtamisen kehittäminen vanhustyössä. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Viitattu 10.8.2014. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/79488/Huikko_Marjo.pdf
- Jahnukainen, J. 2011. Terveystuollon lähiesimies työyhteisön voimaantumisen edistäjänä. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 10.8.2014. <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/27113/URN%3aNBN%3afi%3ajyu-2011060610956.pdf>

- Jyrkämä, O. & Huuskonen, P. 2010. Ammattilaiset vertaistoiminnan tukena. Teoksessa Laatikainen, T. (toim.) Vertaistoiminta kannattaa. Asumispalvelusäätiö ASPA.
- Kaila, K. 2014. Onnistunut vapaaehtoistoiminta. Opas toiminnan kehittäjälle. Lönnberg print & promo.
- Kuntaliitto. Arkeen voimaa. Viitattu 10.8.2014. <http://www.kunnat.net/fi/asiantuntijapalvelut/soster/sote-kehittamistyo/arkeenvoimaa/Sivut/default.aspx>
- Kuula, A. 2006. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Osuuskunta Vastapaino.
- Laimio, A. & Karnell, S. 2010. Vertaistoiminta – kokemuksellista vuorovaikutusta. Teoksessa Laatikainen, T. (toim.) Vertaistoiminta kannattaa. Asumispalvelusäätiö ASPA.
- Lindell, Marjut. 2012. Terveystieteiden yksikkö. Pro gradu – tutkielma. Viitattu 5.8.2014. <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/83656/gradu05976.pdf>
- Loimu, K. 2010. Vapaaehtoisten johtaminen. Ärhäkkä sarja yhdistys- ja ryhmätoiminnan nyrkissäntöjä. Teoksessa Alatalo, E. Sinun täytyy astua johtoon. Opas vapaaehtoisten johtamiseen. Oulun seudun ammattikorkeakoulu. Viitattu 10.8.2014. http://www.osakoweb.fi/materiaalipankki/Jarjestotoiminta/Alatalo_Opas%20vapaaehtoisten%20johtamiseen.pdf
- Merrill, Mary V. 2003. International megatrends in volunteerism. Voluntary Action. Vol 5 no 2. Viitattu 10.8.2014 http://www.ivr.org.uk/images/stories/Institute-of-Volunteering-Research/VA-Documents/VA5_2/article6_merrilletal.pdf
- Nylund, M. & Yeung, A. B. 2005. Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus. Vastapaino.
- Ockenden, N. & Hutin, M. 2008. Volunteering to lead: a study of leadership in small, volunteer-led groups. Institute for Volunteering Research. Viitattu 10.8.2014 http://www.ivr.org.uk/images/stories/Institute-of-Volunteering-Research/Migrated-Resources/Documents/L/Leadership_report_final.pdf
- Pahkinen, E. 2012. Kyselytutkimusten otantamenetelmät ja aineistoanalyysi. Jyväskylä: JULPU, Jyväskylä University Library Publishing Unit.
- Pessi, A. B. & Oravasaari, T. 2010. Kansalaisjärjestötoiminnan ytimessä. Tutkimus RAY:n avustamien sosiaali- ja terveysjärjestöjen vapaaehtoistoiminnasta. Avustustoiminnan raportteja 23. Raha-automaattiyhdistys. Viitattu 10.8.2014. <http://www.kansalaisareena.fi/RAYraportti23.pdf>
- Rawlings, C. 2012. Effective management of trust volunteers. Nursing Management Vol 19 no 1. Viitattu 10.8.2014. http://ovidsp.uk.ovid.com.ezproxy.turkuamk.fi/sp-3.12.0b/ovidweb.cgi?&S=GMNJPDDNPKHFIBFMFMKCDAGBML-KAA00&Link+Set=S.sh.74%7c1%7csl_10
- Reikko, K., Salonen, K. & Uusitalo, I. 2010. Puun ja kuoren välissä. Lähijohtajuus sosiaali- ja terveysalalla. Turun Ammattikorkeakoulun tutkimuksia 31. Turun Ammattikorkeakoulu. Viitattu 10.8.2014. <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522161284.pdf>
- Saarijärvi, V. 2011. Vapaaehtoisten organisaatioiden johtaminen. Rovaniemen Ammattikorkeakoulu. Viitattu 10.8.2014. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/31390/Saarijarvi_Veli.pdf
- Sajo, Elise. 2014. Volunteers – How to motivate and lead them. Karelia. Viitattu 10.8.2014. https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/78320/sajo_elise.pdf

Sosiaali ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2011: 5. Sosiaali- ja terveysalan kansalaisjärjestöt sosiaali- ja terveysministeriön kumppaneina. Sosiaali- ja terveysministeriön järjestöpoliittiset linjaukset. Sosiaali- ja terveysministeriö. Hki. Viitattu 10.8.2014. http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=3320152&name=DLFE-15563.pdf

Tuomi, J. 2007. Tutki ja lue. Johdatus tieteellisen tekstin ymmärtämiseen. Tammi.

Utriainen, J. 2012. Vapaaehtoistoiminnan vaikutusten tunnistaminen ja osoittaminen vanhuustyössä. Kehittyvät vanhuspalvelut julkaisuja 3/2012. vanhus- ja lähimmäispalvelun liitto ry. Viitattu 10.8.2014. http://www.valli.fi/projektit/osaaja/tukiopas_nettili.pdf

Viiikorpä, P. 2000. Onnistunut projekti – opas kunta-alan projektityöskentelyyn. Suomen Kuntaliitto. Hki.

Väisänen Mika. 2010. Toimintamalli vapaaehtoistoimijoiden johtamiseen. Viitattu 10.8.2014. http://www.espoonvapaaehtoisverkosto.fi/dokumentit/Toimintamalli_johtamiseen.pdf

Kysely

1. Ikäsi?
 - 20–30 vuotta
 - 30–40 vuotta
 - 40–50 vuotta
 - yli 50 vuotta

2. Ylin koulutuksesi?
 - Kansakoulu/Peruskoulu
 - Lukio tai ylioppilastutkinto
 - Ammatillinen perustutkinto
 - Opisto- tai ammattikorkeakoulututkinto
 - Yliopistotutkinto

3. Työkokemus vuosina?
 - alle 5 vuotta
 - 5-10 vuotta
 - 10–15 vuotta
 - 15–20 vuotta
 - 20–25 vuotta
 - yli 25 vuotta

4. Oletko osallistunut Arkeen Voimaa -ryhmään ryhmäläisenä?
 - Kyllä
 - En

5. Oletko toiminut Arkeen Voimaa -ryhmän vertaisohjaajana?
 - Kyllä
 - En

6. Oletko toiminut muissa projekti-/hanketehtävissä ennen Arkeen Voimaa- hanketta?
 - Kyllä
 - En

7. Miten hyödyllisenä koet aluekoordinaattoripäivät Arkeen Voimaa – aluekoordinaattorina toimimiseen?
 - erittäin hyödyllinen
 - melko hyödyllinen
 - vain vähän hyödyllinen
 - ei lainkaan hyödyllinen

8. Miten paljon aikaa sinulla on käytettävissä aluekoordinaattorin työhön viikossa? _____ tuntia

9. Kuinka paljon toivoisit aikaa olevan käytettävissä jatkossa aluekoordinaattorin työhön viikossa _____ tuntia?

10. Miten kuormittavan koet työsi aluekoordinaattorina?

- erittäin kuormittavana
- melko kuormittavana
- vain vähän kuormittavana
- ei lainkaan kuormittavana

(erittäin ja melko kuormittavana kokeville avoin lisäkysymys, mitkä asiat kuormittavat eniten?)

11. Kuinka tärkeäksi koet aluekoordinaattorina toimiessasi

(4=erittäin tärkeä, 3=melko tärkeä, 2=vain vähän tärkeä, 1=ei lainkaan tärkeä)

	4	3	2	1
keskustelun vertaisohjaajien kanssa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
keskustelun muiden aluekoordinaattorien kanssa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
koulutuksen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
virkestystilaisuuden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
kuulumisten vaihdon esim. muiden koordinaattorien kanssa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
palautteen saamisen omasta toiminnasta omalta esimieheltä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
kannustuksen saamisen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
kiitoksen saamisen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12. Onko sinulla ollut mahdollisuus

(4=aina, 3=tarvittaessa, 2=joskus, 1=ei koskaan)

	4	3	2	1
keskustella muiden aluekoordinaattorien kanssa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
keskustella esimiehesi kanssa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
kysyä apua toisilta aluekoordinaattoreilta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
kysyä apua esimiehiltä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osallistua työnohjaukseen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Seuraavat kysymyksen käsittelevät toiveitasi Arkeen Voimaa – aluekoordinaattorina toimimiseen liittyen.

13. Mistä asioista haluaisit koulutusta?

- Arkeen Voimaa -hankkeesta yleisesti
- Vertaisohjaajien ohjaamisesta
- Hankkeen markkinoinnista
- Yhteistyötahojen kanssa toimimisesta
- Budjetoinnista
- Muusta, mistä

14. Minkälaista muuta tukea haluaisit?

- Virkistystoimintaa (avautuu avoin lisäkysymys minkälaista?)
- Yhteisiä keskusteluja, esim. muiden aluekoordinaattorien kanssa
- Yhteisiä tapaamisia, esim. muiden aluekoordinaattorien kanssa
- Tutustumiskäyntejä (avautuu avoin lisäkysymys minne?)
- Työnohjausta
- Muuta, mitä

15. Kuinka usein toivoisit tapaavasi muualla Suomessa toimivia aluekoordinaattoreita?

- Kerran kuukaudessa tai useammin
- Kolmen kuukauden välein
- Kuuden kuukauden välein
- 12 kuukauden välein tai harvemmin
- Ei koskaan

16. Miten hyvin Arkeen Voimaa – hanke toimii mielestäsi alueellasi?

- erittäin hyvin
- melko hyvin
- melko huonosti
- hyvin huonosti

(melko/hyvin huonosti vastanneille avautuu avoin kysymys mistä luulet tämän johtuvan?)

18. Miten hyvin yhteistyö sujuu alueesi yhteistyökumppaneiden kanssa?

- erittäin hyvin
- melko hyvin
- melko huonosti
- hyvin huonosti

19. Miten hyvin Arkeen Voimaa toiminta näkyy alueellasi?

- erittäin hyvin
- melko hyvin
- melko huonosti
- hyvin huonosti

20. Millä tavoin Arkeen Voimaa toiminta näkyy alueellasi?

- Lehdissä esim. mainoksina tai artikkeleina
- Yhteistyökumppaneiden esim. terveyskeskusten tiloissa
- Alueesi kaupunkien internetsivuilla
- Muuten, miten?

21. Miten haluaisit Arkeen Voimaa toiminnan näkyvän alueellasi?

22. Toiveita ja kehittämisehdotuksia?

Kiitos osallistumisestasi!

Saatekirje

Hyvä Aluekoordinaattori!

Kohteliaimmin pyydän Sinua vastaamaan liitteenä olevaan kyselyyn (linkki Webropol-kyselyyn), jonka tavoitteena on kerätä tietoa siitä, mitä aluekoordinaattorin tulisi huomioida toiminnassaan ja miksi toiminnan käynnistymisissä on ollut suuria alueellisia eroja. Tarkoituksena on löytää selkeät tavat ja toiminnot jotka edistävät Arkeen Voimaa- toiminnan käynnistämistä ja tuottaa niistä materiaali joka voidaan liittää osaksi aluekoordinaattorin käsikirjaa. Tämä aineiston keruu liittyy itsenäisenä osana Arkeen Voimaa hankkeeseen. Lupa aineiston keruuseen on saatu joulukuussa 2014 Turun kaupungin Hyvinvointitoimialalta.

Sinun vastauksesi ovat arvokasta tietoa aluekoordinaattorin ohjauksen ja koulutuksen kehittämisessä. Vastaaminen on luonnollisesti vapaaehtoista. Kyselyn tulokset tullaan raportoimaan niin, ettei yksittäinen vastaaja ole tunnistettavissa tuloksista. Ole ystävällinen ja vastaa 15.2.2015 mennessä.

Tämä kysely liittyy osana Turun ammattikorkeakoulussa suorittamaani ylemmän ammattikorkeakoulututkintoon kuuluvaan opinnäytteeseen. Opinnäytetyöni ohjaaja on Pia Suvivuo, vs. yliopettaja, Turun amk/Terveysala.

Vastauksistasi kiittäen

Päivi Mattsson

Sairaanhoidtaja AMK/ YAMK- opiskelija

Terveystiedon koulutusohjelma

045-6777912

paivi.mattsson@students.turkuamk.fi

Toimintasuositus- mitä aluekoordinaattori tarvitsee työnsä toteuttamiseen

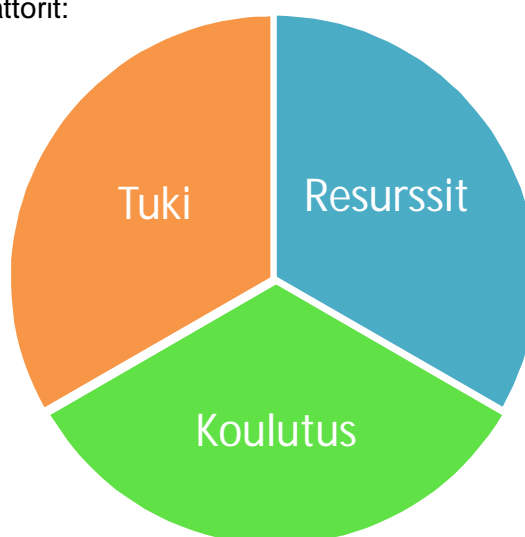
Toimintasuositukseen on kerätty aluekoordinaattorin työskentelyn kannalta kolme tärkeintä asiaa. Suosituksen on tarkoitus kuvailla millaista tukea ja koulutusta aluekoordinaattori tarvitsee ja millaiset resurssit hänellä tulee olla.

Henkilökohtainen tuki:

- Esimies:
 - työnohjaus
 - palaute
 - kannustus
- Toiset aluekoordinaattorit:
 - intranet
 - tapaamiset
 - sosiaalinen media
- Työympäristö
- Seurantaryhmä

Resurssit:

- Riittävä työaika
- Riittävä taloudellinen resurssointi:
 - tilat
 - materiaalit
 - koulutus
 - markkinointi ja viestintä
- Paikalliset ja valtakunnalliset verkkosivustot



Koulutus:

- Arkeen Voimaa – ohjelma
- Vertaisohjaajien ohjaaminen
- Markkinointi ja viestintä:
 - Oman toimintaympäristön sitouttaminen ohjelmaan
 - Ohjelman tunnetuksi tekeminen
 - Erialaisten viestintä menetelmien käyttäminen
 - Tilojen hankinta
- Yhteistyötahojen kanssa toiminen