



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

Järjestöjalostamoja jalostamassa

Kehittämistyön menetelmät 2

*Minttu Aho, Heli Hevander, Niina Jonninen, Mira Kurtti,
Eeva Liukkonen, Anni Nyman & Henna Ovaskainen*

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma (210 op)

03/2016

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Koulutusohjelman nimi

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Minttu Aho, Heli Hevander, Niina Jonninen, Mira Kurtti, Eeva Liukkonen, Anni Nyman & Henna Ovaskainen	Sivumäärä 27 ja 3 liitesivua
Työn nimi Järjestöjalostamo jalostamassa	
Ohjaava opettaja Anita Saaranen-Kauppinen	
Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja Järjestöjalostamo-hanke, Kristiina Vesama	
Tiivistelmä <p>Kehittämistehtävän tilaajana toimi Järjestöjalostamo-hanke ja Humanistinen ammattikorkeakoulu. Kehittämistyön menetelmät 2 -opintojakson kehittämistehtävän tavoitteena oli saada osallistujia Järjestöjalostamon vuonna 2016 käynnistyviin vertaismentorointiryhmiin ja hankkia tietoa yhdistysten työntekijöiltä siitä, mitkä tekijät vaikuttavat ryhmiin osallistumiseen. Hankkeen vertaismentorointiryhmätyöskentelyn edetessä on huomattu, että ryhmän jäsenten poisjääminen ja sitoutuminen on ollut haaste toiminnalle. Kehittämistehtävässä toimme esille poisjäämiseen liittyviä syitä ja lisäsimme Järjestöjalostamo -hankkeen näkyvyyttä Pohjois-Karjalan ja Pohjois-Savon alueella.</p> <p>Kehittämistehtävän kohderyhmänä olivat Pohjois-Karjalan ja Pohjois-Savon järjestötoimijat. Kehittämistehtävä toteutettiin neljällä eri menetelmällä. Toteutimme kyselyn, jonka kautta selvitimme hankkeen tunnettavuutta ja tarpeellisuutta. Lisäksi lähestyimme järjestötoimijoita erilaisilla markkinointikeinoilla, joita olivat muassa postitettu kirje ja mainosvideo. Kehittämistehtävän kautta Järjestöjalostamo -hanke sai oleellista tietoa vertaisryhmiin osallistumisen haasteista. Lisäksi hankkeen tunnettavuus järjestötoimijoiden keskuudessa kasvoi markkinointimateriaalin avulla.</p> <p>Kehittämistehtävässä haastoimme itseämme kokeilemalla uutta. Esimerkiksi videon teko oli meille täysin uutta. Opimme yleisesti lisää myös kehittämistyömenetelmistä sekä hanketyön monipuolisuudesta. Lisäksi ryhmätyöskentelytaidot lisääntyivät tämän prosessin aikana.</p> <p>Tämän kehittämistyön vaikuttavuutta on toistaiseksi vaikea mitata tai arvioida. Vasta uusien ryhmien alkaessa, saamme tietää tuottiko kehittämistehtävämme tulosta. Uskomme kuitenkin, että tekemämme kehittämistyö on lisännyt kohderyhmän tietoisuutta hankkeesta ja auttanut uusien järjestötoimijoiden osallistumista ryhmiin.</p>	
Asiasanat järjestötyö, kolmas sektori, vertaismentorointi, kehittämistyö	

SISÄLLYS

JOHDANTO	5
2 JÄRJESTÖJALOSTAMO -HANKE	6
2.1 Hankkeen vaiheet & toimintatapa	7
2.2 Yhteydet muihin hankkeisiin	8
2.3 Euroopan sosiaalirahasto	9
3 KOLMAS SEKTORI	10
3.1 Kolmannen sektorin nykytila	11
3.2 Työhyvinvointi kolmannella sektorilla	12
3.3 Työhyvinvointiin liittyvät riskit kolmannella sektorilla	12
4 KÄSITTEITÄ	14
4.1 Mentorointi	14
4.2 Vertaismentorointi	15
4.3 Kehittämishanke	16
5 TYÖN TOTEUTUS JA TULOSTEN TARKASTELU	18
5.1 Kysely	19
5.2 Videon tekeminen	22
5.3 Postitus	22
5.4 Järjestöyhteistyön Kick off -tilaisuus 10.2.2016	23
6 POHDINTAA	24
6.1 Oppimiskokemukset	24
6.2 Kehittämissideat	25
LÄHTEET	27
LIITTEET	29

JOHDANTO

Toteutimme vuoden 2016 alussa kehittämistyön menetelmät 2 -opintojaksoon liittyvän kehittämistehtävän Järjestöjalostamo-hankkeessa. Järjestöjalostamo-hankkeessa edistetään pienten järjestöjen työhyvinvointia Pohjois-Savossa ja Pohjois-Karjalassa. Kehittämistehtävän taustalla oli Järjestöjalostamo-hankkeen tarve saada lisää pohjoissavolaisia järjestötyöntekijöitä vertaismentorointiryhmiin mukaan. Kehittämistyön avulla tehtävämme oli selvittää syitä, mitkä ovat esteenä ryhmiin osallistumiselle Pohjois-Savon alueella. Lisäksi toimme hankkeelle näkyvyyttä Pohjois-Savossa sekä Pohjois-Karjalassa erilaisin markkinoinnin keinoin.

Raportti sisältää kuvauksen Järjestöjalostamo-hankkeesta, jossa on avattu perustiedot hankkeesta, sen etenemisestä ja toimintatavoista. Lisäksi hankkeen rahoituksesta ja yhteydestä muihin hankkeisiin on kerrottu omissa alaluvuissaan. Hankkeeseen liittyen keskeisimpiä käsitteitä ovat mentorointi, vertaismentorointi, kehittämishanke ja työhyvinvointi. Nämä neljä käsitettä on avattu raportissa lukijalle. Koska hankkeessa tehtävä työ sijoittuu kolmannelle sektorille, on kolmannen sektorin käsite avattu lukijalle ja tuotu esille sen nykytilaa sekä näkökulmaa työhyvinvoinnin ja kolmannen sektorin yhteydestä.

Kehittämistehtävän toteutusta olemme kuvanneet kertomalla kaikista toteuttamistamme työskentelymenetelmistä omissa kappaleissaan. Työskentelymenetelmiä olivat kyselyn toteuttaminen, kirjeiden postitus yhdistyksille, markkinointivideon tekeminen sekä markkinointitempaus Järjestöyhteistyön Kick Off -tilaisuudessa. Raportin lopuksi olemme koonneet yhteenvetoon kehittämistehtävän avulla syntyneitä oppimiskokemuksia sekä kehittämisehdotuksia. Raportin liitteenä järjestötoimijoille laatiimme kyselylomake.

2 JÄRJESTÖJALOSTAMO -HANKE

Suomessa kolmannen sektorin työvoima on viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana kasvanut 70 % ja samalla työnantajina toimivien järjestöjen määrä on kaksinkertaistunut. Kolmannen sektorin työntekijöiden keskuudesta kerätyn aineiston perusteella työtyytyväisyys on kuitenkin julkista ja yksityistä sektoria matalampi sekä työelämän laatu poikkeaa muusta työelämästä. (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2014, 5 – 6.) Järjestöjalostamo on hanke, joka kohtaa pienten järjestöorganisaatioiden työntekijöitä. Hankkeessa pyritään parantamaan Pohjois-Savon ja Pohjois-Karjalan alueella pienissä yhdistyksissä työskentelevien työntekijöiden ja esimiesten työhyvinvointia vertaisuuden, verkostoitumisen sekä osaamisen vahvistamisen avulla.

Hankeen päätavoitteena on kehittää järjestötyön erityispiirteet huomioon ottava työhyvinvoinnin edistämisen ja ylläpidon toimintamalli, joka auttaa järjestösektorin pienten organisaatioiden sekä työyhteisöjen työntekijöitä saamaan enemmän aikaa vähemmällä. Toimintamallin tuloksena on uudistunut, tuottava ja hyvinvoiva järjestösektorin pienten organisaatioiden työ- ja toimintaympäristö Pohjois-Savossa ja Pohjois-Karjalassa. Toimintamallin myötä järjestötyöntekijöiden hyvinvointi kehittyisi myönteisesti ja sen ylläpidosta vastaisi hankkeen päätyttyä järjestöjen omat toimijat. (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2014, 6 - 7.)

Järjestöjalostamo hankkeen hyödyt tulevat näkymään pitkällä aikavälillä pienten järjestöjen ja pienten työpaikkojen vetovoimaisuutena työmarkkinoilla. Hankkeen myötä järjestöjen mahdollisuus potentiaalisena työllistäjänä tulee ilmeisesti kasvamaan palvelurakenteiden uudistumisen ja järjestöjen tuottamien palveluiden lisääntymisen myötä. Hankkeessa tuotettu malli edesauttaa työhyvinvointia ja organisaatioiden kykyä vastata työkentän haasteisiin. (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2014, 11.)

Järjestöjalostamo hankkeen työelämäverkosto koostuu Humanistisen ammattikorkeakoulun henkilökunnasta sekä Joensuun Settlementin järjestötyön ja esimiestyön kokemusasiantuntijuudesta kolmannen sektorin organisaatiossa. Hankkeen valmisteluun on ottanut osaa myös muita kolmannen sektorin toimijoita Pohjois-Karjalan ja

Pohjois-Savon alueilta. Toimijoina Järjestöjalostamossa ovat projektipäällikkö, projektityöntekijät sekä projektisihteeri. Hankkeessa hyödynnetään myös ammattikorkeakoulun opiskelijoita, sillä he voivat tehdä muun muassa opinnäytetöitä hankkeelle. Humanistinen ammattikorkeakoulu on taustaorganisaationa alansa vankka osaaja, jolla on monen vuoden kokemus työelämäyhteistyöstä järjestökentällä. (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2014, 1-5.)

2.1 Hankkeen vaiheet & toimintatapa

Hankkeen konkreettiset toimenpiteet toteutetaan 1.10.2014–31.5.2017 välisenä aikana (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2014, 9). Hanke koostuu neljästä eri vaiheesta, jossa hanke käynnistetään, sitä pilotoidaan, jalostetaan ja levitetään. Toimintamallin tarkoituksena on lisätä työhyvinvointia, vahvistaa osaamista, verkostoitumista ja tehostaa sosiaalisen median työkalujen käyttöä. Hankkeessa käytettyjen verkopohjaisten ohjelmien tuominen pyritään saamaan osaksi järjestöjen arkea. Pyrkimyksenä on uusien työkalujen kautta vahvistaa kolmannen sektorin tuottavuutta. (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2014, 2-3.)

Hankkeen konkreettiset toimenpiteet eli vaiheet ajalla 1.10.2014-31.5.2017

1. VAIHE I: hankkeen käynnistäminen 5 kk (lokakuu 2014-helmikuu 2015)
(Ohjausryhmän muodostaminen, rekrytointi, alkukartoitus.)
2. VAIHE II: Jalostamon pilotointi 8 kk (maaliskuu 2015-lokakuu 2015),
(kaksi pilottiryhmää ja luodaan järjestöjalostamomallin perusta)
3. VAIHE III: Jalostamo jalostuu: 14 kk (marras 2015-joulu 2016), (kahdeksan työryhmää ja edistetään projektin tavoitteen toteutumista)
4. VAIHE IV: Jalostamo-toimintamalli ja sen levittäminen: 5 kk (tammi-toukokuu 2017), (tuotteistaminen ja järjestöjen tekemän työn profiilin nostaminen)

Järjestöjalostamo hankkeessa tuotettu työskentelymenetelmä perustuu käytössä olevaan pedagogiseen valmennusmalliin ja monimuotoiseen koulutukseen ja ohjaukseen. Lähitapaamisten rinnalla käytetään verkkoryhmämentorointia sekä sosiaalisen

median työkalupakkia. Toimintamallin kautta otetaan käyttöön uusia työkaluja ja samalla järjestökentälle luodaan uusia työkaluja työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi. Humanistisen ammattikorkeakoulun valmennuspedagogiikan ytimessä on kumppanuudella kehittäminen eli yhteistyön tekeminen ja sen kehittäminen työelämäverkoston kanssa. Työelämälähtöisellä pedagogiikalla tarkoitetaan tarpeista nousevia tehtäviä, niiden reflektointia yhdessä ja uusien tietojen ja taitojen tuottamista. (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2014, 7 – 8.)

2.2 Yhteydet muihin hankkeisiin

Projektissa on käytetty kolmen muun hankkeen tietoja sen toteutuksessa ja suunnittelussa.

1. Yksi hankkeista on Lapin ELY-keskuksen rahoittama, joulukuussa 2012 päätynyt, Humanistisen ja kasvatustieteiden alan pienten työpaikkojen eMentorointi (eMessi) -esiselvitys. Kyseisestä esiselvityksestä on tehty julkaisu ”Vertaisuutta verkossa - Humanistisen ja kasvatustieteiden alan pienten työpaikkojen ammattilaisten eMentorointi”, jota käytettiin hyväksi hankkeen toteutuksessa ja suunnittelussa. Hankkeesta saatiin tietoa tähän projektiin erityisesti vertaisryhmämentoroinnista sekaryhmissä, joita muodostettiin ilman työnantajan suoranaista vaikutusta. Ryhmät olivat siis työntekijöiden erilaisia vertaisryhmiä. (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2014, 13.)
2. Toinen taustalla toiminut hanke on Keski-Suomen ELY-keskuksen rahoittama ja Humanistisen ammattikorkeakoulun toteuttama esiselvitys, jossa tarkasteltiin työhyvinvointia kolmannella sektorilla. Hankkeen valmistelussa kartoitettiin tutkimuksen aihetta ja tätä kartoitusta on käytetty hankehakemuksen teossa. (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2014, 13.)
3. Kolmantena hankkeessa hyödynnetään Humanistisen ammattikorkeakoulun Työsuojelurahaston rahoittamaa Verkkovälitteinen vertaismentorointi järjestö-

työn tueksi (eMessi2) - hanketta. Hanke tuotti tietoa verkkoavusteisesta vertaisryhmämentoroinnista, jota hyödynnettiin muun muassa hankehakemuksen teossa sekä verkkoavusteisen vertaryhmätoiminnan käytössä. (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2014, 13–14.)

2.3 Euroopan sosiaalirahasto

Suomi saa EU:lta tukea kahdesta rakennerahastosta: Euroopan aluekehitysrahastosta (EAKR) ja Euroopan sosiaalirahastosta (ESR). Rakennerahastotoiminta on käynnistynyt Suomen liittyessä Euroopan unioniin vuonna 1995. Rakennerahasto-ohjelman EU-rahoitus kaudelle 2014–2020 on lähes 1,3 miljardia euroa. Kansallisen vastinrahoituksen (50 prosenttia) kanssa julkista rahoitusta on käytössä noin 2,6 miljardia euroa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2016, 3.)

Rakennerahasto-ohjelman toimilla tavoitellaan uuden liiketoiminnan syntyä, yritysten kasvua ja kansainvälistymistä, innovaatio- ja osaamispohjan laajentamista, uusiutuvan energian laajempaa hyödyntämistä, energia- ja materiaalitehokkuuden lisäämistä, nuorten ja heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistymistä, työn tuottavuuden ja työhyvinvoinnin kasvua, koulutuksen ja koulutuspalveluiden parantumista sekä syrjäytymisen torjuntaa. Ohjelmaa toteutetaan kaikkialla Suomessa ja rahoitusta voi saada monin eri perustein. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2016, 3.)

Järjestöjalostamo hankkeen rahoittajana toimii Euroopan Sosiaalirahasto/Etelä-Savon Ely-keskus (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2014, 1). ESR:n Kestävää kasvua ja työtä 2014–2020 - Suomen rakennerahasto-ohjelmassa on viisi toimintalinjaa ja 13 erityistavoitetta. ESR:n tuella edistetään työllisyyttä ja hyvää työelämää, parannetaan osaamista ja ammattitaitoa sekä lisätään heikommassa asemassa olevien sosiaalista osallisuutta. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2016, 3.)

Järjestöjalostamon toimintalinja on:

3. Työllisyys ja työvoiman liikkuvuus

- Nuorten ja muiden heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistymisen edistäminen
- Tuottavuuden ja työhyvinvoinnin parantaminen
- Työ- ja koulutusurien sukupuolenmukaisen eriytymisen lieventäminen

Erityistavoite on:

7.1 Tuottavuuden ja työhyvinvoinnin parantaminen.

Työllisyyden ja työvoiman liikkuvuuden kohderyhmään kuuluvat muun muassa työttömät ja työssäkäyvät, erityisesti nuoret ja ikääntyvät ja muut heikossa työmarkkina-asemassa olevat, kuten Järjestöjalostamo -hankkeen kolmannen sektorin työntekijät. Työurien pidentämiseksi tahdotaan kehittää työn tuottavuutta ja työhyvinvointia edistäviä toimintatapoja pk-yrityksissä ja muissa työorganisaatioissa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2016, 8.)

ESR hankkeiden luonne, laajuus ja tavoitteet vaihtelevat suuresti ja niillä on monia erilaisia kohderyhmiä. Hankkeet on suunnattu koulutusjärjestelmiin, opettajille ja koululaisille, nuorille tai hieman iäkkäämmille työnhakijoille ja taustaltaan hyvin erilaisille ihmisille. ESR keskittyy ihmisiin ja rahoittaa kymmeniä tuhansia paikallisia, alueellisia ja kansallisia työllistymiseen liittyviä hankkeita ympäri Eurooppaa. (Euroopan komissio 2015.)

3 KOLMAS SEKTORI

Kolmannen sektorin organisaatioilla tarkoitetaan yleisesti rekisteröityjä yhdistyksiä ja säätiöitä, joita voidaan nimittää järjestöiksi. Organisaatiot ovat osa kansalaisyhteiskuntaa ja toimivat vapaaehtoisuuden pohjalta ja arvojensa mukaisesti. Tyypillistä on toiminnan voittoa tavoittelematon luonne ja palkkatyötä tehdään usein yhteistyössä vapaaehtoisten kanssa. (Ruuskanen, Selander & Anttila 2013, 5, 11.)

Kolmannella sektorilla toimivia organisaatioita yhdistäviä tekijöitä ovat ainakin jotkut seuraavista: muodollinen ja organisatorisesti pysyvä toiminta, irrallaan kunnasta ja

valtiosta tehtävä toiminta, yleishyödyllisyys, itsehallinnollisuus ja vapaaehtoisuus (Jurvansuu 2010, 10).

Suomessa käytetään rinnakkain termejä järjestö ja yhdistys. Nämä kaksi termiä voidaan kuitenkin erotella seuraavasti. Yhdistyksellä voidaan tarkoittaa paikallisesti toimivia rekisteröityjä tai rekisteröimättömiä yhdistyksiä, jonka muodostavat henkilöjäsenet. Järjestöllä taas voidaan tarkoittaa valtakunnallista kokonaisuutta, minkä muodostavat paikalliset yhdistykset sekä piiri- ja liitto-organisaatiot. Piiriorganisaatioilla kuvataan yleisesti yhdistysten alueellisia yhteenliittymiä. Liitto - termiä käytetään kuvaamaan yhdistysten muodostamia yhteenliittymiä, mitkä toimivat valtakunnallisesti. (Harju 2010, 13.)

Järjestö- ja yhdistystoimintaa voidaan kuvata myös termillä kansalaistoiminta. Kansalaistoiminta voidaan määritellä ihmisten aktiiviseksi toiminnaksi, mitä tehdään yhteiseksi hyväksi. Toiminta tapahtuu yhdessä, itsestä ulospäin. Kansalaistoiminta voi tapahtua esimerkiksi vapaissa ryhmissä, yhdistyksissä tai yleishyödyllisissä säätiöissä. (Harju 2010, 10 – 11.)

3.1 Kolmannen sektorin nykytila

Muutokset ovat olleet suuria 2000-luvulla järjestökentällä. Toimintaympäristö on muuttunut mm. erilaisten hankkeiden ja projektien myötä. Hyvinvointipalveluja tuottavia yhdistyksiä ollaan kutsumassa keskeiseen rooliin hyvinvointiyhteiskunnan säilyttämiseksi. Yhdistyksiin kohdistuu muuttuvassa yhteiskunnallisessa tilanteessa erilaisia ristiriitaisia paineita. Kunnat toivovat yhdistyksiltä enemmän ja parempia palveluita, mitkä ovat tasoltaan yhtä ammattimaisia ja tehokkaita julkisten ja markkinoiden tuottamien palvelujen kanssa. Samaan aikaan yhdistysten voimavarat uhkaavat supistua. Toimintaa jarruttavat esimerkiksi rahoituksen epävarmuus ja tukien kohdistuminen entistä tiukemmin rajoituksiin. (Vanhapiha, Tiilikainen, Veikkolainen, Tolvanen, Kuokka & Lidman 2013, 79, 80.)

Yli kaksi kolmasosaa valtakunnallisista sosiaali- ja terveysjärjestöistä pitää muutostilannetta omassa toiminnassaan voimakkaana vuoden 2014 alussa. Yhdistysten kun-

tavaikuttamismahdollisuudet, toimintatilojen ja avustusten saanti ovat heikentyneet, mutta toiminnan määrä ja tarve on lisääntynyt 2000-luvun kuntaliitosten myötä. (Järjestöbarometri 2014, 5 – 6.)

Kolmannen sektorin merkitys työnantajana on kasvanut ja työnantajana toimivien järjestöjen määrä on lähes kaksinkertaistunut viime vuosikymmenten saatossa. Kasvun taustalla ovat julkisen sektorin tarve kumppanuudelle, sen omien resurssien leikkausten ja kasvavan palvelualueen myötä. Lisäksi Euroopan Unioni on tuonut mukanaan periaatteen palvelujen järjestämisestä lähellä kansalaisia. (Ruuskanen, Selander & Anttila 2013, 5.) Hallitusohjelmassa 2015 onkin linjattu että hyvinvointipalveluiden perustana on eri organisaatioiden ja sektorien välinen kumppanuus ja yhteistyö palveluiden tuottamisessa. Lisäksi linjataan, että terveyttä edistäviä hyviä toimintamalleja ja käytänteitä toimeenpannaan yhteistyössä järjestöjen kanssa. (Valtioneuvoston kanslia 2015.)

3.2 Työhyvinvointi kolmannella sektorilla

Järjestöissä tehdään palkkatyötä yhteensä noin 77 000 henkilötyövuotta vuodessa. Palkkatyö järjestökentällä on noin 5 prosenttia palkkatyön kokonaismäärästä koko kansantaloudessa. (Ruuskanen & Selander & Anttila 2013, 10.) Järjestöissä tehtävässä ammatillisessa työssä on tiettyjä ominaispiirteitä, joilla on vaikutusta työhyvinvointiin. Ammatillinen työ järjestöissä koostuu pääosin asiantuntija- ja johtotehtävistä. Tyypillistä on että työtä tehdään vuorovaikutuksessa vapaaehtoisten toimijoiden kanssa ja työhön liittyy erilaisia työelämän epävarmuustekijöitä. (Kaunismaa & Lind 2015, 4.) Järjestöasiantuntijatyölle on tyypillistä useiden tehtävä- ja osaamisalueiden päällekkäisyys (Kaunismaa & Lind 2015, 17). Tyypillisiä järjestötyön tehtävänkuvaaan kuuluvia osa-alueita ovat mm. Hallinnon ja talouden tehtävät, hanketoiminta, ohjaus- ja koulutustehtävät sekä järjestöjen johtaminen (Ruuskanen & Selander & Anttila 2013, 39).

3.3 Työhyvinvointiin liittyvät riskit kolmannella sektorilla

Kolmannen sektorin palkkatyöhön liittyy useita riskitekijöitä, mitkä ovat yleisempiä kuin muilla sektoreilla. Työn intensiivinen ja moninainen luonne tuo mukanaan hektisyyttä ja alati muuttuvia tilanteita. Työn moninaisuus vaatii monenlaisten tietojen ja taitojen soveltamista ja osaamista. Hektisyys ja intensiivisyys sekä muuttuvat tilanteet voivat johtaa ongelmiin mm. Työajan hallinnan ja työtehtävien priorisoinnin suhteen. Työajat ovat usein kolmannella sektorilla epäsäännölliset ja vapaaehtoisten kanssa toimiminen lisää usein viikonloppu- ja iltatöitä. Haasteena epäsäännöllisissä työajoissa on vapaa-ajan ja työajan erottaminen toisistaan. (Kaunismaa & Lind 2015, 20 – 21.)

Järjestökentän työorganisaatiot ovat keskimääräisesti kooltaan pieniä. Pienessä organisaatiossa työn organisointi ja työtehtävien moninaisuus voivat tuoda vaikeuksia mukanaan. Mm. Oman osaamisen käyttö työtehtävissä ja työn hallinta voivat heikentyä. Pienellä organisaatiokoolla on myös vaikutusta työyhteisön luonteeseen ja mahdolliset ristiriidat vaikuttavat näkyvästi työyhteisön keskinäisiin suhteisiin. Yleisesti kolmannen sektorin työ on luonteeltaan hyvin autonomista työtehtävien ja sisältöjen suhteen. Työn autonomisuutta pidetään yleisesti positiivisena piirteenä työssä, mutta sillä voi kuitenkin olla myös negatiivisia vaikutuksia työssä jaksamiseen. Usein autonomia voi myös tuoda mukanaan yksinäisyyttä. Myös organisaation johtamisella on iso merkitys työhyvinvointiin. Kolmannella sektorilla työnantajan roolissa toimii luottamusjohto. Yhdistysten hallitukset perustuvat siis vapaaehtoisuuteen ja luottamustehtäviin. Yhdistysten hallitukset eivät usein hallitse työnantajana toimimiseen kuuluvia tehtäviä ja organisaation johtamisessa on vaje. Yhdistysten toiminnasta vastaavat toimihenkilöt voivat helposti jäädä yksin työorganisaation vastuu- ja kehittämiskysymyksissä. (Kaunismaa & Lind 2015, 20 – 21.)

Humanistisen Ammattikorkeakoulun julkaisemassa selvityksessä: Työhyvinvointi kolmannella sektorilla on selvitetty haastattelututkimuksen avulla keskisuomalaisten Järjestötyöntekijöiden näkökulmaa työhyvinvointiin liittyen. Selvityksessä nostetaan esiin keskeisimpiä kolmannen sektorin työntekijöiden työssä esiintyviä hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Yhtenä työhyvinvointiin vaikuttavana tekijänä selvityksessä nousee esiin kapeat työhyvinvointijärjestelyt. Työhyvinvoinnin järjestämiseen on pienissä organisaatiossa pienet ja rajalliset resurssit. Myös työn henkinen kuormittavuus nousi esiin selvityksessä. Henkinen kuormittavuus voi juontua monenlaisista lähteistä esi-

merkiksi työn määräaikaisuus, rahoituksen epävarmuus tai työnkuvien nopea vaihtuminen voivat olla pitkään jatkuessaan tällaisia tekijöitä. Selvityksessä myös työn itsenäisyys ja työyhteisen dualistisuus sekä työllistettyjen kanssa työskentely on nostettu kolmannelle sektorille olennaisiksi erityispiirteiksi. Lisäksi työnantajan kapea osaaminen tai epäaktiivisuus sekä työhyvinvointiin liittyvien vastuiden epäselvyys nousivat keskiöön selvityksessä. (Kaunismaa & Lind 2015, 49 – 50.)

4 KÄSITTEITÄ

Kokosimme keskeisimmät hanketta koskevat käsitteet, jotka toimivat myös kehittämistehtävämme tietoperustana. Käsitteet ovat mentorointi, vertaismentorointi, kehittämishanke sekä työhyvinvointi.

4.1 Mentorointi

Mentoroinnilla tarkoitetaan tavoitteellista vuorovaikutussuhdetta, jossa kokeneempi henkilö eli mentor neuvoo kokemattomampaa osapuolta, aktoria. Mentorointi on sana vanha, se tulee Kreikan mytologiasta. Tällöin käytössä ollutta mestari-kisälli – järjestelmää voidaan pitää yhtenä mentoroinnin muotona. Mentorointia käytetään usein siksi, että sen avulla saadaan siirrettyä ”hiljaista tietoa” kokeneemmalta osapuolelta kokemattomammalle. Mentorointi on vapaaehtoista ja palkatonta ja sen perustana on molemminpuolinen sitoutuminen ja luottamus. (KansalaisAreena ry 2012, 2.)

Mentoroinnin tavoitteista mentori ja aktori keskustelevat heti mentoroinnin alussa. Aktori määrittelee itselleen tavoitteet, jotka voivat olla henkilökohtaisia, yksilön tai ryhmän kehittymiseen tai organisaation toimintaan liittyviä tavoitteita. Konkreettisempia tavoitteita voivat olla esimerkiksi verkostojen luominen, ajankäyttöön ja jaksamiseen vaikuttavat teemat tai markkinoinnin tehostaminen. Aktorin tulisi asettaa tavoitteet niin, että tavoitteiden arviointi olisi mahdollista väli- ja loppuarvioinneissa. (KansalaisAreena ry 2012, 3-4.)

Mentorin rooli ei ole antaa valmiita ratkaisuja ongelmiin, vaan ohjata ja neuvoa aktoria, kritisoida ja kyseenalaistaa asioita sekä haastaa häntä. Mentorin on sitouduttava mentorointiin ja toimittava rehellisesti ja luottamuksellisesti. Mentorin tehtävistä voi rakentaa nelikentän, josta näkee mitä mentori saa tehdä ja mitä ei saa tehdä.

<p>Mitä mentori tekee</p> <ul style="list-style-type: none"> • Toimii luottamuksen arvoisesti ja luottamuksellisesti • On rehellinen ja objektiivinen • Kunnioittaa sovittua aikataulua • Kuuntelee mentoroitavaa • Kyseenalaistaa ja haastaa mentoroitavaa • Jakaa tietämystään tilanteeseen sopivalla tavalla 	<p>Mitä mentori ei tee</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tehtäviä mentoroitavan puolesta • Puhu mentoroitavan kanssa kaiken aikaa • Anna ainoastaan ”kivaa” palautetta • Vastaa kaikkiin kysymyksiin • Ota mentoroitavan esimiehen tms. paikkaa
<p>Mitä mentori voi halutessaan tehdä</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tarjota mahdollisuuksia ja neuvoja mentoroitavan verkostojen laajentamiseen • Auttaa oppimaan esimerkiksi • auttaa identifioimaan ammatillisia päämääriä • Auttaa identifioimaan kotoutumiseen liittyviä päämääriä • Auttaa analysoimaan ammatillisia ongelmia • Auttaa selviämään ammatillisista konflikteista 	<p>Mitä mentori ei voi tehdä</p> <ul style="list-style-type: none"> • Toimia lapsenvahtina • Opettaa mentoroitavalle kaikkea • Määritellä mentoroitavan tavoitteita hänen puolestaan • Selvittää kaikkia mentoroitavan ongelmia • Huomata mentoroitavan ammatillisia motivaattoreita • Selvittää mentoroitavan konflikteja hänen puolestaan

(KansalaisAreena ry 2012, 3.)

4.2 Vertaismentorointi

Mentorointia voidaan järjestää parimentorointina ja ryhmämentorointina. Ryhmämentoroinnista eli vertaismentoroinnista voidaan puhua, jos ryhmän jäsenet mentorivat toisiaan. (KansalaisAreena ry 2012, 2.) Kehittämistehtävämme tarkoituksena oli markkinoida Järjestöjalostamon ryhmiä, joiden lähtökohtana on vertaisuus ja mentorointi. Järjestöjalostamon ryhmät ovat siis vertaismentorointiryhmiä, joissa eri yhdistysten ja järjestöjen työntekijät sekä vapaaehtoiset toimijat mentorivat toisiaan.

Ryhmätyöskentelyn on tarkoitus edistää osallistujien työhyvinvointia ja omaa osaamista.

Vertaismentoroinnissa osallistujien välinen asetelma on tasapuolinen. Osallistujat oppivat toisiltaan ja opettavat toisille uutta. Vertaismentoroinnin taustalla on käsite, jossa ajatusten ja asenteiden jakaminen sekä uuden oppiminen tehdään yhdessä keskustellen ja reflektoiden. (Kaunismaa & Rajalin 2015, 11.)

Vertaisuus käsitteenä viittaa siihen, että osaaminen ja tieto perustuvat omakohtaiseen kokemukseen (Kaunismaa & Rajalin 2015, 11). Vertaistoiminta on kokemuksellista asiantuntijuutta, jonka arvoja on muun muassa tasa-arvo ja toisen kunnioitus. Vertaisryhmissä jäsenet ovat yhdenvertaisia ja jäsenillä on jokin yhteinen tekijä. Tekijöitä voi olla muun muassa kyky, tausta, ikä ja sosiaalinen tai oikeudellinen asema. (Kaunismaa & Rajalin 2013, 16.) Järjestöjalostamon ryhmissä yhteinen tekijä on esimerkiksi tausta. Osallistujat ovat töissä tai vapaaehtoisina järjestöissä ja yhdistyksissä.

4.3 Kehittämishanke

Hanke, eli projekti on aikataulutettu, kestäviä tuloksia tavoitteleva tehtäväkokonaisuus, johon pyritään tietyillä panoksilla, sekä tietyllä organisaatiolla (Silfverberg 2015, 6). Projektit voivat olla pieniä tai suuria, niillä voidaan kehittää toimintaa, ne voivat olla yksittäisiä tai työ voi koostua toisiaan seuraavista projekteista (Kettunen 2009, 9). Projektilla on selkeä tavoite, tietty aikataulu ja budjetti (Ruuska 2012, 18). Tavoitteet ovat suuressa osassa projektia, sillä tavoitteilla kuvataan sitä muutosta, joka projektilla halutaan saavuttaa (Silfverberg 2015, 6).

Tärkein projektin määrittelevä seikka on ainutlaatuisuus. Projekti on kehityshanke, joka sisältää omat erityispiirteensä ja poikkeaa siten toisista vastaavista kehitys hankkeista. (Kettunen 2009, 16.)

Hankesuunnitelma sisältää projektin tavoitteet, organisaation, aikataulun sekä käytävissä olevat panokset. Hankesuunnitelmalle ominaisia piirteitä ovat mm. selkeät ja realistiset tavoitteet, selkeä aikataulu, toimiva johtamismalli sekä organisaatio ja käy-

tettävissä olevat resurssit ovat selkeästi määriteltä ja riittävät. (Silfverberg 2015, 6 – 7.)

Hankkeen suunnitteluvaiheessa luodaan pohja hankkeen kestävyydelle. Heti hankkeen aluksi tulisi kerätä riittävästi tietoa teknisistä, taloudellisista, institutionaalisista, sosiaalisista ja toimintaympäristöön liittyvistä perustekijöistä jotka liittyvät hankkeeseen. Tällä tavoin hankkeen rajaus ja toimintamallit saadaan suunnitelluksi kestäväälle pohjalle. Suunnitelman tarkastelu toiminnan edetessä on tärkeää pitkän aikavälin toimivuuden ja kestävyuden kannalta. Hankkeen eri osien tulee lisäksi olla tasapainossa toistensa suhteen, eli rahoituksen ja muiden resurssien tulee olla riittävät toiminnan pyörittämiseen. (Silfverberg 2015, 9.)

Kehittämishankkeelle ominaista on, että on olemassa ongelma tai tarve muutokselle joka toimii hankkeen lähtökohtana (Työturvallisuuskeskus 2016, 9). Kehittämishankkeissa analysoidaan nykytilaa ja tuodaan näin kehittämistarve esille (Työturvallisuuskeskus 2016, 11). Avuksi voidaan käyttää esimerkiksi haastatteluja ja erilaisia kyselyjä. Seuraavaksi kerätyn ja analysoidun aineiston avulla uudistetaan toimintatapaa, kehitetään uusia keinoja toteuttaa asioita (Työturvallisuuskeskus 2016, 14). Tämän jälkeen otetaan käyttöön uudet toimintatavat ja vakiinnutetaan ne organisaatioon (Työturvallisuuskeskus 2016, 18). Kun toimintatavat on onnistuneesti juurrutettu, voidaan projekti päättää ja projektin tulokset jakaa muiden kanssa (Työturvallisuuskeskus 2016, 20).

4.4 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi ymmärretään nykyään laaja-alaisesti ja se on niin yksilön kuin koko työyhteisön kokemus. Työhyvinvointia tukee fyysisen kunnon ohella riittävä ammattitaito ja työnhallinta, töihin on mukava lähteä ja työn tulosten näkeminen tuottaa iloa. Työhyvinvoinnin ylläpitäminen on omasta jaksamisesta huolehtimista että koko työyhteisön hyvinvoinnin turvaamista. (Manka, Hakala, Nuutinen & Harju 2010.) Työhyvinvointiin vaikutetaan tekemällä yhteistyötä kaikkien kanssa ja kuuntelemalla muiden ihmisten mielipiteitä tilanteesta tai tavoista. Työhyvinvoinnin kokemus pohjautuu hyvään johtajuuteen ja työn tekemistä tukeviin rakenteisiin, osaamiseen ja työn hallintaan sekä luottamukseen ja osallisuuteen. (Valtionkonttori 2012.) Työpaikan tavoit-

teiden määrittely ja käsittely yhdessä henkilöstön synnyttää motivaatiota ja sitoutumista tavoitteisiin. Arvostetuksi tuleminen, oikeudenmukainen kohtelu ja täysivaltaisuus työyhteisön jäsenenä vaikuttavat kokemukseen työhyvinvoinnista. (Manka, Hakala, Nuutinen & Harju 2010.)

Työhyvinvointi koskettaa jokaista työssäkäyvää ihmistä. Globalisaatio, teknologia, yrityksien ja strategioiden muuttuminen sekä työvoiman jatkuva ikääntyminen pitävät työelämän jatkuvassa muutoksessa. Sen vuoksi työhyvinvointiin kannattaa panostaa, niin työntekijän kuin työnantajankin (Teknologiateollisuus ry, Metallityöväen Liitto ry, Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry, Ammattiliitto Pro ry & Insinööriliitto ry 2015.)

Raportissamme käsittelemme järjestöjen työhyvinvointia, joka rakentuu samoista asioista kuin muidenkin tahojen, mutta järjestöillä on työskentelyyn omat erityispiirteensä. Erityispiirteitä on muun muassa se että ns. työtovereina on usein vapaaehtois-työntekijöitä joiden motivointi ja ohjaaminen on erityyppistä kuin palkattujen työntekijöiden. Tällöin työn tavoitteiden määrittely yhdessä vapaaehtoisten kanssa on erityisen tärkeää.

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisussa Palkkatyössä kolmannella sektorilla tulee esille tyypillisiä järjestöjen työhyvinvointia heikentäviä sekä vahvistavia asioita. Heikentävinä tekijöinä julkaisussa mainitaan ammattitaidon arvostaminen, mahdollisuuksiin vaikuttaa työyhteisön toimintaan, tehtävänkuvien muutokset, rahoituksen vähyys, työaikojen epäsäännöllisyys, puutteellinen johtamistoiminta sekä puutteellinen vaikuttaminen omiin kehittymismahdollisuuksiin. (Anttila, Ruuskanen & Selander 2013, 67.)

Työhyvinvointia voidaan havainnoida esimerkiksi seuraamalla sairaspöissaoloja, henkilöstön vaihtuvuutta, tekemällä työtyytyväisyys kyselyjä ja tilastoimalla työvahinkoja. (Pyöriä 2012, 21.)

5 TYÖN TOTEUTUS JA TULOSTEN TARKASTELU

Kehittämistehtävää toteutettiin seitsemän hengen ryhmällä. Ryhmään kuului Minttu Aho, Heli Hevander, Niina Jonninen, Mira Kurtti, Eeva Liukkonen, Anni Nyman ja

Henna Ovaskainen. Jaoimme kehittämistyön tehtävät ryhmäläisten kesken tasapuolisesti. Valitsimme yhteydenpitovälineeksi Facebookin ryhmäkeskustelun, jolla tavoitetaan kaikki helposti ja nopeasti. Kehittämistehtävässä ideoimme neljä erilaista keinoa, joiden tavoitteena oli saada osallistujia Järjestöjalostamon vuonna 2016 käynnistyviin vertaismentorointiryhmiin ja hankkia tietoa yhdistysten työntekijöiltä siitä, mitkä tekijät vaikuttavat ryhmiin osallistumiseen. Lisäksi markkinoinnin avulla lisäsimme Järjestöjalostamon tunnettavuutta.

Konkreettiset työmenetelmät, joiden avulla toteutimme kehittämistehtävän, olivat kysely ja sen toteutus ja analysointi, kirjeiden postitus yhdistyksille, video tekeminen sekä markkinointitempaukset Järjestöyhteistyön Kick Off- tilaisuudessa. Jaoimme koko ryhmän kesken kehittämistehtäviä. Kolme vastasi kyselykokonaisuudesta, neljä videosta ja neljä henkeä oli mukana seminaarissa. Olimme koko ryhmä mukana postituksessa. Jokainen pieni ryhmä vastasi myös oman aiheensa kirjallisesta tuotoksesta.

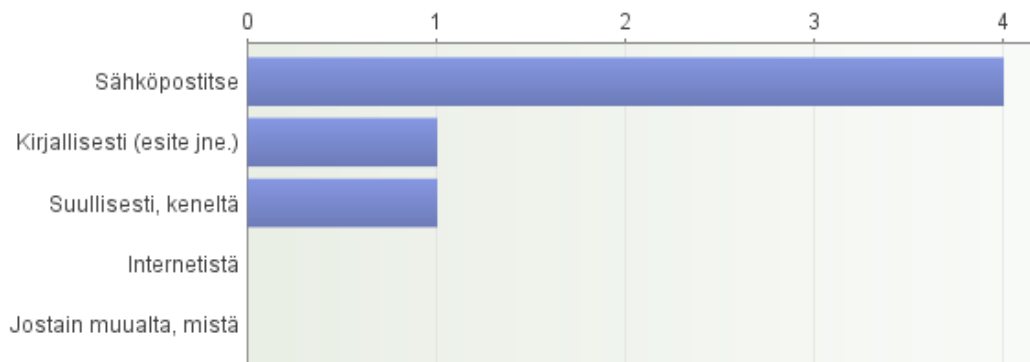
5.1 Kysely

Kyselyn aineistoa kerätään standardoidusti eli kaikilta vastaajilta kysytään asiat täsmälleen samalla tavalla (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 1997, 182). Kyselyn etuna on, että sen avulla voidaan kerätä laaja aineisto tehokkaasti. Kyselyjen heikkoutena pidetään sen pinnallisuutta ja sitä, ettei pystytä arvioimaan kuinka vakavasti vastaajat ovat suhtautuneet tutkimukseen. Heikkoutena pidetään myös sitä, ettei voida olla varmoja vastausvaihtoehtojen onnistuneisuudesta tai vastaajien perehtyneisyydestä aiheeseen. (Ojasalo & Moilanen & Ritalahti 2014, 121–122.) Kyselyissä esiintyvä kato eli vastaamattomuus nousee joissakin tapauksissa suureksi. Kuinka suuri kato on, riippuu vastaajajoukosta sekä tutkimuksen aiheesta. Katoa pienentääkseen lähetetään usein muistutus vastaamisesta. "Karhuaminen" toistetaan usein kahdesti. (Hirsijärvi, Remes, Sajavaara 1997, 184–185.) Kysely soveltuu monenlaisten aiheiden ja ilmiöiden tutkimukseen, mutta perusvaatimuksena on, että tutkittavasta ilmiöstä on tietoa olemassa riittävästi. (Ojasalo & Moilanen & Ritalahti 2014, 121–122.)

Kyselyn avulla selvitettiin Järjestöjalostamo –hankkeen tunnettavuutta ja tarpeellisuutta Pohjois-Savossa työskentelevien järjestötyöntekijöiden keskuudessa. Kysely

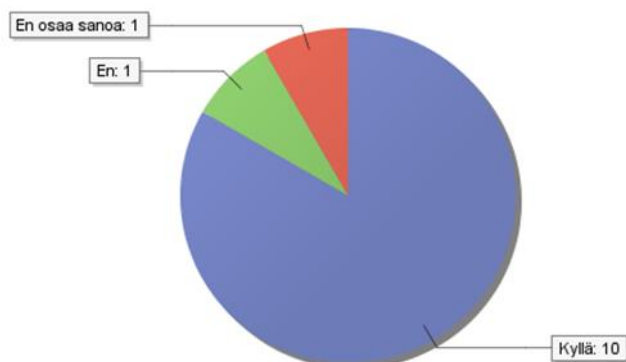
lähetettiin 38:lle Majakan ja Tukipilarin järjestötoimijalle, joita pyysimme levittämään kyselyä eteenpäin. Kyselyyn vastasi 12 järjestötyöntekijää, joista kolme on luottamushenkilöinä ja yhdeksän työntekijänä järjestössä. Kyselyyn vastanneista 6 oli kuulut aikaisemmin Järjestöjalostamo -hankkeesta.

Kuviossa 1 kuvataan sitä, mitä kautta järjestötyöntekijät ovat kuulleet Järjestöjalostamo -hankkeesta. Suurin osa vastanneista on kuullut hankkeesta sähköpostitse. Yksi vastanneista oli kuullut Järjestöjalostamo -hankkeesta suullisesti toiminnanjohtajalta.



KUVIO 1. Kanava, mitä kautta kuullut hankkeesta

Kuviossa 2 kuvataan järjestötoimijoiden tarvetta keskustella järjestötyöstä, työhyvinvointiin liittyvistä asioista sekä oman työn kehittämisestä. Suurin osa vastaajista kokee tarvetta keskustella näistä asioista.

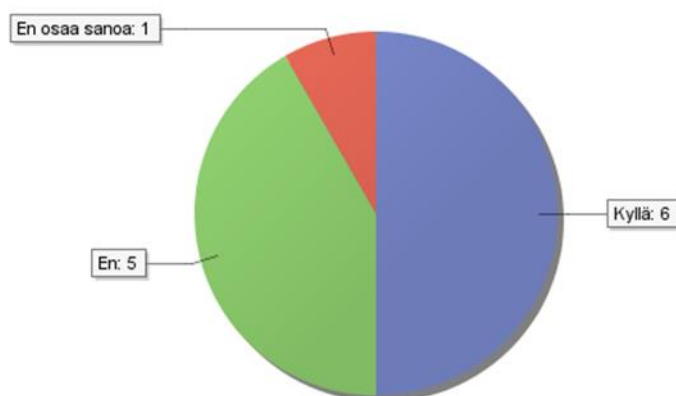


KUVIO 2. Vastaajien tarve pohtia omaan työhyvinvointiin liittyviä kysymyksiä

Kyselyssä vastaajat kertoivat omia kokemuksiaan vertaisryhmiin osallistumisessa. Vastaajat kertoivat vertaisryhmään osallistumisen olleen myönteistä ja kannattavaa. Siitä on saanut myös tukea ja vahvistusta järjestötyöhön.

”Se tuo laajempaa näkökulmaa omaan tilanteeseen. Antaa hyödyllisiä neuvoja, vinkkejä, sekä myös lohtua ja tukea. Saa kertoa myös omat surut ja ilot.”

Kuviossa 3 kuvataan sitä, olisiko kyselyyn vastanneilla kiinnostusta osallistua vertaismentorointiryhmään. Puolet kyselyyn vastanneista olisi kiinnostuneita osallistumaan vertaismentorointiryhmään, sillä siitä saa hyviä eväitä omaan työhön ja ryhmässä voi jakaa kokemuksia luottamuksellisesti. Myös reflektointi koetaan tärkeänä tekijänä vertaisryhmässä. Vastaajat, jotka eivät ole kiinnostuneita vertaismentorointiryhmästä, perustelevat vastaustaan sillä, ettei heillä ole aikaa, vaikka osalla olisi kiinnostusta. Yksi vastaajista ei koe liian erilaista työtä tekevien henkilöiden väliseen mentorointiin.



KUVIO 3. Vastaajien kiinnostus osallistua vertaismentorointiryhmiin.

Vastaajat kokevan Järjestöjalostamo -hankkeen tärkeän asian kehittäjänä, jonka työstämisessä on paljon haasteita. Kaiken kaikkiaan vastaajat olivat kiinnostuneita Järjestöjalostamo -hankkeen toiminnasta. Vaikka vastaajia oli vähän suhteessa tavoiteltuihin henkilöihin, pidämme kyselyä kattavana ja luotettavana, sillä se sisältää monipuolisia näkemyksiä järjestökentältä.

5.2 Videon tekeminen

Teimme yhtenä osana kehittämisprojektiämme markkinointivideon Järjestöjalostamon käyttöön. Meillä ei ollut kenelläkään kokemusta videon tekemisestä tai editoinnista, mutta halusimme toteuttaa hankkeen näkyvyyden edistämistä uudella ja erilaisella keinolla. Videon tekemiseen osallistui ryhmästäme neljä henkilöä. Videotyöryhmä kokoontui suunnittelemaan ja toteuttamaan markkinointivideota yhteensä neljä kertaa. Videoon liittyen syntyi erilaisia suunnitelmia ja sen tekemisessä kokeiltiin erilaisia variaatioita. Lopulta video tehtiin movie maker -ohjelmalla. Videon avulla haluttiin visuaalisesti sekä tiivistetysti kertoa katsojille järjestötyöhön liittyvistä haasteista sekä markkinoida järjestöjalostamo pienten järjestöjen työhyvinvoinnin edistäjänä. Videosta pyrittiin tekemään mielenkiintoa herättävä ja tarkoituksena oli, että sen katsoja alkaisi pohtia omaan työhyvinvointiinsa liittyviä tekijöitä. Video sai ensi-iltansa järjestöyhteistyön Kick off -tilaisuudessa, mikä järjestettiin Kuopion kaupunginkirjastolla 10.2.2016.

Video on nykyaikainen keino viestiä hankkeen toiminnasta ja tavoittaa ihmisiä. Videon tekemiseen tarvittiin movie maker -ohjelma, ryhmän työpanos sekä tietoa esiteltävästä aiheesta. Videota voidaan käyttää hankkeen markkinoinnissa eri viestintäkanavissa kuten sosiaalisessa mediassa sekä erilaisissa tilaisuuksissa myös jatkossa. Videosta saadaan täysi hyöty irti, jos sitä jatkossa jaetaan laajemmalle yleisölle hankkeen toimesta.

5.3 Postitus

Vietimme 8.2.2016 maanantai aamupäivän TKI-keskuksella postitustalkoiden merkeissä. Aamupäivän aikana lajittelimme uutiskirjeitä, jotka toimitettiin Pohjois-Karjalan ja Pohjois-Savon alueella oleville kunnille sekä yhdistyksille, jotka olivat viimeisen kahden vuoden aikana tehneet muutoksen osoitetietoihinsa patentti- ja rekisterihallitukseen. Postitustalkoiden kautta lähetimme 1589 kirjettä eri yhdistysten edustajille. Kirjeen sisälle laitoimme uutiskirjeen, jossa kerrottiin Järjestöjalostamo -hankkeesta sekä siitä, millaisia koulutuksia ja ryhmiä on vuonna 2016 alkamassa. Uutiskirjeeseen lisäksi kirjeeseen laitettiin tiiviimpi mainos Järjestöjalostamo -hankkeesta sekä mai-

nos siitä, mitä opintoja Humanistisen ammattikorkeakoulun avoimessa amk:ssa voi opiskella.

Uutiskirjeet kulkevat nykyisin yhä enemmän internetin välityksellä, jonka vuoksi tahdoimme lähteä lähestymään yhdistyksiä perinteisen kirjeen muodossa. Halusimme lähettää uutiskirjeen postin kautta yhdistyksille, sillä usein sähköpostiin tulleet mainokset poistetaan heti ilman, että niitä edes aukaistaan. Nykyisin lähes kaikki mainonta ja tieto kulkee sähköpostin ja sosiaalisen median kautta, joten halusimme "palata ajassa taaksepäin" ja lähettää mainospostia ihan konkreettisesti yhdistysten edustajille. Uskomme, että kirjeitse saatu mainos kiinnostaa monia enemmän, sillä silloin uutiskirje on helpommin luettavissa ja tutkailtavana esimerkiksi työkavereiden tai hallituksen jäsenten keskuudessa.

5.4 Järjestöyhteistyön Kick off -tilaisuus 10.2.2016

Kick off -tilaisuuden tarkoituksena oli koota yhteen järjestöyhteistyön kehittämisestä kiinnostuneita järjestötoimijoita Pohjois-Savon alueelta. Tilaisuudessa oli paikalla järjestötoimijoita noin neljäkymmentä. Tilaisuuden järjesti Pohjois-Savon Sosiaaliturvayhdistys ry yhdessä järjestöyhteistyön kehittämisen työryhmän kanssa. Kysyimme heiltä mahdollisuutta päästä kehittämistehtävän puitteissa markkinoimaan järjestöjalostamo tilaisuuteen. Tilaisuuden ohjelma oli tiivis ja sisälsi yhteisen työskentelyosuuden, joten osuutemme tapahtumassa oli pienimuotoinen.

Tilaisuudessa esitimme tekemämme Järjestöjalostamo-markkinointivideon osallistujille. Meillä oli myös oma markkinointinurkkaus, missä jaoimme järjestöjalostamon esitteitä sekä lisäinfoa kiinnostuneille. Esitteitä ja mainoksia saimme jaettua hyvin lähes kaikille osallistujille ja pöydän ääressä pyörähti noin kymmenen hankkeesta kiinnostunutta. Olimme varanneet tilaisuuteen myöskin lappuja, joihin osallistujat olisivat voineet jakaa hyviä käytäntöjä, tapoja ja toimintamuuotoja, jotka lisäävät toimijoiden hyvinvointia ja samalla vahvistaa osaamista. Emme kuitenkaan ehtineet mainostaa mahdollisuutta tarpeeksi, joten emme saaneet esimerkkejä osallistujilta. Tilaisuudessa pidettiin yksi noin 10 minuutin tauko, jonka aikana meillä oli mahdollisuus esitellä hanketta kiinnostuneille.

6 POHDINTAA

Tässä kappaleessa olemme pohtineet kehittämistehtävän kautta saamiamme oppimiskokemuksiamme ryhmänä. Lisäksi olemme koonneet kehittämissuhteita Järjestöjalostamo-hankkeen toteutukseen liittyen.

6.1 Oppimiskokemukset

Kehittämistehtävän myötä pääsimme haastamaan itseämme sekä opimme uusia asioita kehittämistyönmenetelmistä sekä hanketyöstä. Opimme myös markkinointiin liittyen uusia näkökulmia. Etenkin kohdistettu markkinointi vaati opiskelijoilta uusia näkökulmia ja luovaa ajattelua. Aluksi tuntui hankalalta miettiä ja päättää, millä keinoin lähdemme markkinoimaan hanketta järjestötoimijoille. Halusimme haastaa itseämme ja lähteä pois mukavuusalueeltamme. Menikin muutama viikko ennen kuin päädyimme käyttämiimme menetelmiin.

Videoryhmään kuuluneet henkilöt oppivat uutta videoiden tekemisestä. Kenelläkään ei ollut aiempaa kokemusta videoiden tekemisestä tai editoinnista, joten kaikki aloitettiin nollassa. Videota tehdessä saimme huomata, kuinka pienillä resursseilla voi saada paljon aikaiseksi. Videon tekemiseen emme lopulta tarvinneet edes videokameraa, minkä alun perin lainasimme työskentelyä varten. Lopputulos syntyi käytännöllisellä Movie Maker-ohjelmalla, jonka avulla saatiin tehtyä informatiivinen ja tiivis kokonaisuus taustamusiikkineen sekä kuvatehosteineen. Eniten aikaa kului ohjelman käytön opettelemiseen sekä sisällön luomiseen. Videotyöskentelystä on hyötyä meille myös tulevaisuudessa ja voimme hyödyntää oppimaamme myös tulevaisuudessa.

Kyselyn teosta ja analysoinnista vastaavat ryhmäläiset oppivat kyselyn teosta Webropol-työkalulla. Jokainen oli päässyt tekemään kyselyä jo aikaisemmalla opintojaksolla, mutta nyt opittuja tietoja ja taitoja pääsi soveltamaan käytännön työelämään.

Kyselyn analysointi ja vastauksista olennaisten asioiden avaaminen lopulliseen raporttiin olivat myös omanlaisia oppimisprosessejaan.

Pääsimme näkemään ryhmänä myös pienten yhdistysten tavoittamisen vaikeuden. Esimerkiksi kyselyyn oli vaikea saada vastauksia sähköpostitse kun taas postituksessa huomasimme että Pohjois-Savon ja Pohjois-Karjalan alueella on todella paljon erilaisia yhdistyksiä, joiden olemassaolosta emme olleet kuulleetkaan.

Koko ryhmänä opimme työskentelemään yhdessä ja aikatauluttamaan tehtävän tekemistä sekä jakamaan tehtäviä keskenämme. Pidimme pääsääntöisesti yhteyttä toisiimme Facebookin kautta. Se oli meille hyvä kanava, sillä jokaisella ryhmäläisellä oli omat menonsa ja osa ryhmäläisistä asui toisella paikkakunnalla.. Raporttia tehdessä käytimme Driveä, minne kaikki pystyivät tekemään muokkauksia tekstiin silloin kuin itselle sopi. Tämän koimme hyvänä, sillä seitsemän henkilön aikatauluja olisi ollut lähes mahdotonta sovittaa yhteen.

6.2 Kehittämisasiat

Olemme jo aikaisemmin opinnoissamme tutustuneet Järjestöjalostamo-hankkeen toimintaan ja tämä kehittämistehtävä antoi meille taas lisää tietoa ja näkökulmia hankkeen toiminnasta. Osa meistä ryhmäläisistä on tutustunut hankkeeseen projekti-toiminta-opintojakson tehtävän puitteissa ja kaikki ryhmäläiset ovat olleet mukana kuulemassa hankkeen esittelyä. Luonnollisesti mekin opiskelijoina löysimme kehittämideoita hankkeeseen liittyen.

Vertaisryhmien mainostamisessa voisi konkreettisemmin kertoa mitä tapaamiset sisältävät ja mitä osallistumisesta saa itselleen. Jos ihmiselle tulee kuva, että asia on jotenkin "ympäripyöreä", eikä ole varma mihin on osallistumassa, voi se olla esteenä osallistumiselle. Vaikka ajatuksena on, että osallistujat tuovat itse sisällön tapaamisiin omista kokemuksistaan, tapaamisten sisältö voisi olla silti ennalta suunnitellumpaa ja niiden sisällöt konkreettisesti esillä varsinkin markkinointivaiheessa.

Vertaismentorointi voi tuoda mielikuvan siitä, että osallistujalta vaaditaan jonkun toisen ohjaamista. Tarvitseeko vertaismentorointi sanaa käyttää markkinoinnissa, voisiko sille olla jokin "ymmärrettävämpi" termi?

Olemme kuitenkin lähtökohtaisesti sitä mieltä, että hankkeessa on paljon hyvää ja siihen osallistuvat järjestötoimijat saavat varmasti paljon uusia toimintatapoja ja näkökulmia työssä jaksamiseen.

LÄHTEET

Euroopan komissio 2015. Mikä on ESR? Viitattu 2.3.2016.

<http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=35&langId=fi>

Harju, Aaro 2010. Yhteisellä asialla. Kansalaistoiminta ja sen haasteet. 2. painos. Kansanvalistusseura.

Hirsijärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 1997. Tutki ja kirjoita. 10. Osin uudistettu painos. Tammi: Helsinki.

Humanistinen ammattikorkeakoulu 2014. Järjestöjalostamo-hanke. Hanke-suunnitelma. Painamaton lähde.

Jurvansuu, Sari 2002. Paikallisyhdistysten menestystekijät. Tutkimus kansalaistoiminnan hyvistä käytännöistä. Sarja A. Tutkimuksia 2. Kansalaistoiminta ja nuorisotyö 1/2002. Humanistinen Ammattikorkeakoulu.

KansalaisAreena ry 2012. Mentorointiopas. Viitattu 24.2.2016.

<http://www.kansalaisareena.fi/mentorointiopas2012.pdf>

Kaunistmaa, Pekka & Lind, Kimmo. Työhyvinvointi kolmannella sektorilla. Sarja B. 37 Projektiraportit ja selvitykset. Humanistinen Ammattikorkeakoulu: Helsinki. Viitattu 23.2.2016. http://www.humak.fi/wp-content/uploads/2015/02/HUMAK_Ty%C3%B6hyvinvointi_v2.pdf

Kaunistmaa, Pekka & Rajalin, Minna 2015. Järjestöt eMessissä. Koulutusopas verkopohjaisen vertaismentoroinnin toteuttamisesta. Humanistinen ammattikorkeakoulu: Helsinki. Viitattu 6.3.2016. https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2015/12/eMessi2_loppuraportti-1.pdf

Kaunistmaa, Pekka & Rajalin, Minna 2013. Vertaisuutta verkossa – Humanistisen ja kasvatusalan pienten työpaikkojen ammattilaisten eMentorointi (eMessi) -esiselvitys. Humanistinen ammattikorkeakoulu: Helsinki. Viitattu 3.3.2016. https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2014/12/humak_emessi04.pdf

Kestävää kasvua ja työtä 2014-2020 –ohjelma. Viitattu 1.3.2016. Ojasalo, Katri & Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo 2014. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3. uudistettu painos. Sanoma Pro Oy: Helsinki.

Kettunen, Sami 2009. Onnistu projektissa. 2., uudistettu painos. Helsinki: WSOYpro.

Manka Marja-Liisa, Hakala Liisa, Nuutinen Sanna ja Harju Riitta 2010. Työn iloa ja imua – työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille 2010. Tyhy-opas. Viitattu 23.3.2016. http://www.kuntoutussaatio.fi/files/391/tyhyopas_lopullinen.pdf

Pyöriä Pasi 2012: Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Gaudeamus. Helsinki.

Ruuska, Kai 2012. Pidä projekti hallinnassa. Suunnittelu, menetelmät, vuorovaikutus. 7. painos. Helsinki: Talentum Media Oy.

Ruuskanen, Petri & Selander, Kirsikka & Anttila, Timo 2013. Palkkatyössä kolmannella sektorilla. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys. 20/2013.

- Silfverberg, Paul 2015. Ideasta projektiksi. Projektinvetäjän käsikirja. Konsultti-toimisto Planpoint Oy. Työministeriö. Viitattu 8.12.2015.
http://www.helsinki.fi/urapalvelut/materiaalit/liitetiedostot/ideasta_projektiksi.pdf
- Teknologiategollisuus ry, Metallityöväen Liitto ry, Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry, Ammattiliitto Pro ry & Insinööriliitto ry 2015. Hyvä työ - pidempi ura - hanke. Miksi työhyvinvointiin kannattaa panostaa. Viitattu 12.2.2016.
<http://www.tyohyvinvointi.info/uutiset/16-miksi-tyoehyvinvointiin-kannattaa-panostaa>
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2016. Kestävää kasvua ja työtä 2014-2020 –ohjelma. Viitattu 1.3.2016.
http://www.rakennerahastot.fi/documents/10179/43399/TEM_Rakennerahastot_2014-2020_Esite_070514_PRINT.pdf/317d9a54-c3f2-4a6c-8005-4c5bc565fa88
- Työturvallisuuskeskus 2016. Kehittämiprojekti. Johdon ja henkilöstön yhteinen foorumi. Viitattu 25.2.2016. <http://www.ttk.fi/files/4074/Kehittamisprojekti-Johdon-ja-henkiloston-yhteistyon-foorumi.pdf>
- Valtionkonttori 2012. Mitä työhyvinvointi on? - Kaiku työhyvinvointimääritelmä. Viitattu 12.2.2016. http://www.valtiokonttori.fi/fi-FI/Virastoille_ja_laitoksille/Henkilostohallintoa_ja_johtamista_tukevat_palvelut/Kaikutyoelamapalvelut/Tyohyvinvointi/Mita_tyohyvinvointi_on
- Valtioneuvoston kanslia 2015. Pääministeri Juha Sipilän hallituksen strateginen ohjelma 2015. Ratkaisujen Suomi. Hallituksen julkaisusarja 10/2015. Viitattu 11.2.2016.
http://valtioneuvosto.fi/documents/10184/1427398/Ratkaisujen+Suomi_FI_YHDIS_TETTY_netti.pdf/801f523e-5dfb-45a4-8b4b-5b5491d6cc82
- Vanhapiha, Elina & Tiilikainen, Taneli & Veikkolainen, Arsi & Tolvanen, Pirita & Kuokka, Nelli & Lidman, Jukka 2013. Yhdistykset toteuttamassa itseään ja palvelemissa yhteiskuntaa. Handbook. Kolmas lähde – hanke.

LIITTEET

Liite 1. Kysely järjestötyöntekijöille



Järjestöjalostamo

Järjestöjalostamo- hankkeessa pyritään parantamaan Pohjois- Savon ja Pohjois- Karjalan alueella pienissä yhdistyksissä työskentelevien työntekijöiden ja esimiesten työhyvinvointia. Hankkeen tarkoituksena on lisäksi edistää järjestöjen yhteistyötä ja osaamisen jakamista organisaatioilta toisille.

Kyselyn tavoitteena on selvittää, miten hyvin Järjestöjalostamo-hanke on tavoittanut yhdistyksiä/järjestöjä ja järjestötyöntekijöitä. Kysely toteutetaan osana Humanistisen ammattikorkeakoulun Kuopion alueyksikön 'Kehittämistyön menetelmät 2'-opintojaksoa.

Kyselyyn vastataan nimettömänä. Kyselystä saatavaa aineistoa käsitellään luottamuksellisesti hankkeen markkinointitoimien ja sisältöjen suunnittelussa.

Lisätietoja hankkeesta;
 Kristiina Vesama (kristiina.vesama@humak.fi)
 ja osoitteesta <http://jarjestojalostamo.humak.fi>

1. Vastaajan asema

Luottamushenkilö (esimerkiksi hallituksen jäsen)

Työntekijä

Muu, mikä

2. Oletko kuullut Järjestöjalostamo- hankkeesta?

Kyllä

En

Jos vastasit edelliseen kysymykseen kieltävästi, siirry kysymykseen 5.

3. Mitä kautta kuulit Järjestöjalostamo- hankkeesta?

- Sähköpostitse
- Kirjallisesti (esite jne.)

Suullisesti, keneltä

- Internetistä
- Jostain muualta, mistä

4. Ovatko työhyvinvointiin liittyvät kysymykset sinulle ajankohtaisia?

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

5. Onko vertaismentorointi sinulle tuttu käsite?

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

6. Koetko tarvetta pohtia ja keskustella järjestyöstä, omasta työhyvinvoinnista ja oman työn kehittämisestä?

- Kyllä
- En
- En osaa sanoa

7. Oletko osallistunut joskus vertaisryhmään?

- Kyllä
- En

Jos vastasit edelliseen kysymykseen kieltävästi, siirry kysymykseen 9.

8. Millainen kokemus vertaisryhmään osallistuminen oli?

9. Olisitko kiinnostunut osallistumaan vertaismentorointiryhmään? Ryhmässä voit keskustella työhyvinvointiin ja järjestötyöhön liittyvistä kysymyksistä vertaisten kanssa joko kasvokkain tai verkkovälitteisesti. Perustele vastauksesi.

Kyllä

En

En osaa sanoa

10. Mitä mieltä olet Järjestöjalostamon markkinointimateriaaleista?

4 en pitänyt ollenkaan materiaaleista - 10 pidin materiaaleista todella paljon

4 5 6 7 8 9 10 En osaa sanoa

Markkinointimateriaali

11. Vapaa sana ja terveiset Järjestöjalostamo-hankkeelle.

Liite 2. Video

Video löytyy foorumin tiedostoista nimellä jarjestojalostamo_markkinointivideo