

Perehdyttämisosas  
vapaaehtoistyötä tekeville  
sotilaskotisisarille

LAHDEN  
AMMATTIKORKEAKOULU  
Liiketalouden ja matkailun ala  
Liiketalouden koulutusohjelma  
Opinnäytetyö  
Syksy 2016  
Hanna Similä

Lahden ammattikorkeakoulu  
Liiketalouden koulutusohjelma

SIMILÄ HANNA:

Perehdyttämisosas vapaaehtoistyötä  
tekeville sotilaskotisisarille

Liiketalouden opinnäytetyö, 59 sivua, 20 liitesivua

Syksy 2016

TIIVISTELMÄ

---

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli luoda perehdyttämisosas Hämeenlinnan Sotilaskotiyhdistys ry:n sotilaskotisisarille. Oppaan tarkoituksena on toimia sekä perehtyjän että perehdyttäjän tuki- ja oppimateriaalina perehdyttämiprosessissa. Yhdistyksellä ei ollut ennestään yhtenäistä perehdyttämisosasta sotilaskotisisarille. Perehdyttämistilanteissa tarvittava tieto kerättiin useista eri lähteistä.

Opinnäytetyö suoritettiin toiminnallisena opinnäytetyönä. Toiminnallista osuutta tukivat teemahaastattelut, joiden avulla tutkittiin millainen perehdyttäminen motivoi ja tukee vapaaehtoistyötä tekevän sotilaskotisisaren sitoutumista vapaaehtoistyöhön yhdistyksessä. Haastattelujen perusteella tehdyt johtopäätökset loivat pohjan toiminnallisen osuuden käynnistämiseksi ja vaikuttivat toiminnallisessa osuudessa laaditun perehdyttämisosan sisältöön.

Tutkimuksen johtopäätöksenä voidaan todeta, että kun uusi sotilaskotisisar otetaan hyvin vastaan, hänet huomioidaan ja hänen päätöstään ryhtyä sisareksi sekä hänen harjoittelemaansa vapaaehtoistyötä arvostetaan, on toiminnalla paremmat edellytykset tuntua mielekkäältä ja synnyttää jatkuvuutta. Mielekkästä toiminnasta on myös mukava kertoa lähipiirille, minkä avulla yhdistys voi saada uusia sisaria. Perehdyttämisosan on oltava sisällöltään innostava, tiivis ja helppolukuinen säilyttääkseen lukijan mielenkiinnon.

Toiminnallisen osuuden tuloksena laadittu perehdyttämisosas sai nimekseen *Sotilaskotisisaren opas*. Opas otettiin käyttöön syksyllä 2016 alkaneessa uusien sotilaskotisisarten koulutuksessa.

Asiasanat: vapaaehtoistyö, motivaatio, sitoutuminen, perehdyttäminen, sotilaskoti, sotilaskotisisar, sotilaskotiyhdistys

Lahti University of Applied Sciences  
Degree Programme in Business Studies

SIMILÄ, HANNA:

Induction manual for volunteers in  
Hämeenlinna soldiers' home  
association

Bachelor's Thesis in Business Studies, 59 pages, 20 pages of appendices

Autumn 2016

ABSTRACT

---

The purpose of this study was to create an induction manual for the volunteers in Hämeenlinna soldiers' home association. The goal of the induction manual is to guide the induction arranger and the new volunteer during the induction process. The association had no previous induction manual for volunteers. The information needed in the induction process was gathered from many different sources.

This was mainly an operational study. It was supported with theme interviews that explored what kind of induction motivates and supports engagement among the volunteers in soldiers' home association. The results based on the interviews created a basis to launch the operational part of the study. The results also had an impact on the content of the induction manual that was the outcome of this study.

The results of this study show that new volunteers should feel welcome, observed and appreciated of the volunteering in order that volunteering can feel sensible and achieve continuity. When volunteering feels sensible for the volunteer, it creates the association a possibility to get new volunteers as a result of recommendation from another volunteer. The content of the induction manual must be invigorating, compact and easy to read in order to maintain the reader's interest.

The induction manual that was the outcome of this study was released in fall 2016 when new volunteer training began in Hämeenlinna soldiers' home association.

Key words: induction, volunteering, volunteer work, motivation, engagement, soldiers' home, soldiers' home association

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
1.1	Aiheen valinta ja opinnäytetyön tausta	2
1.2	Tavoite ja tutkimusongelmat	3
1.3	Tutkimusmenetelmä	4
1.4	Opinnäytetyön rakenne	5
2	TIETOPERUSTA	7
2.1	Sotilaskotiyhdistys toimintaympäristönä	7
2.2	Vapaaehtoistoiminta ja vapaaehtoistyö	8
2.3	Motivaatio ja sitoutuminen	10
2.3.1	Työmotivaatio ja sitoutuminen työhön	10
2.3.2	Motivaatio ja sitoutuminen vapaaehtoistyössä	13
2.4	Perehdyttäminen	15
2.4.1	Perehdyttämisen määrittely	15
2.4.2	Perehdyttämisen tarkoitus ja hyödyt	16
2.4.3	Perehdyttämisen toteutus	18
2.4.4	Perehdyttäminen vapaaehtoistyössä	22
2.4.5	Kirjallinen materiaali perehdyttämisen tukena	26
3	SOTILASKOTISISAREN OPAS	29
3.1	Toimeksiantajana Hämeenlinnan Sotilaskotiyhdistys ry	29
3.2	Tutkimuksen toteuttaminen	31
3.2.1	Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset	31
3.2.2	Aineiston keruu ja aineiston analyysi	32
3.2.3	Tutkimuksen tulokset	35
3.2.4	Johtopäätökset	43
3.3	Perehdyttämisopas	46
3.3.1	Sisällön tuottaminen	47
3.3.2	Visuaalinen rakenne	48
3.3.3	Julkaisu ja käyttöönotto	48
4	POHDINTA	50
4.1	Onnistumisen taustalla syventyminen	50
4.2	Tutkimuksen luotettavuuden arviointi	51
4.3	Jatkotutkimusehdotukset	53

LÄHTEET

55

LIITTEET

60

## 1 JOHDANTO

*”Haluatko erilaisen kokemuksen?”*

*”Vapaaehtoistyöntekijöitä tarvitaan!”*

*”Koulutamme vapaaehtoisia.”*

*”Miksi vapaaehtoistyöstä pitää maksaa?”*

*#vapaaehtoistyö*

Edellä mainitut sitaatit ovat nousseet esille toistuvasti tämän opinnäytetyöprosessin aikana. Kilpailu vapaaehtoistyöntekijöistä on kova. Internetissä ja sosiaalisessa mediassa haetaan jatkuvasti ihmisiä tekemään vapaaehtoistyötä. Valinnanvaraa on ja jokaiselle vapaaehtoiselle löytyy työtä. Vapaaehtoistyön tarjoajien ja kannattajien rinnalla kulkevat lukuisat kysymykset siitä, miksi vapaaehtoistyöstä pitäisi maksaa tai mitä vapaaehtoistyöstä saa vastineeksi.

Pratesi (2014) toteaa, että maksamamme korkeat verot antavat meille oikeutuksen olla osallistumatta vapaaehtoistyöhön. Maissa, joissa yhteiskunta ei huolehdi yksilöistä yhtä laajasti kuin Suomessa, vapaaehtoistyö on yleistä, tärkeää ja jopa trendikästä. Suomessa haasteet vapaaehtoistyöhön osallistumiseen liittyvät usein arkeen ja kiireeseen. Vapaaehtoistyön tarjoama aito yhteisöllisyys korvataan usein maksamalla korkeampia jäsenmaksuja sen sijaan, että osallistuttaisiin esimerkiksi pullanpaistotalkoisiin. Yhteisöllisyys kuitenkin kannattaa: Pratesin (2014) artikkelissa viitataan Cornellin yliopiston tutkimukseen, jonka mukaan vapaaehtoistyötä tekevät henkilöt ovat onnellisempia ja terveempiä kuin ne, jotka eivät tee vapaaehtoistyötä. Vapaaehtoisten järjestöjen toiminnan jatkuvuuden kannalta onkin tärkeää löytää tie ihmisten sydämiin ja välittää tunnetta siitä, että heidän apuansa tarvitaan.

Vapaaehtoisella on oikeus saada riittävä koulutus, ohjaus sekä tuki tekemälleen työlle. Velvollisuuksiin sen sijaan kuuluu toimia sääntöjen, arvojen, periaatteiden ja hyväksytyjen suuntaviivojen mukaan.

Vapaaehtoistyöllä on edellytykset toimia, kun kaikki toimivat lupauksensa mukaisesti. (Seppälä 2016, 3.) Oikeudet ja velvollisuudet eivät ole itsestään selviä asioita. Hyvällä perehdyttämisellä voidaan vahvistaa vapaaehtoistyöntekijän motivaatiota ja edesauttaa sitoutumista vapaaehtoistyöhön. Perehdyttämisen aikana omaksutut tiedot ja taidot ovat myös tärkeitä vapaaehtoistyössä onnistumisen kannalta.

### 1.1 Aiheen valinta ja opinnäytetyön tausta

Olen ollut työsuhteessa toimeksiantajaan, Hämeenlinnan Sotilaskotiyhdistys ry:een seitsemän vuoden ajan. Opiskelujeni alusta saakka toivoin, että voisin tehdä opinnäytetyön työnantajaorganisaatiooni. Halusin opinnäytetyölläni tuoda hyötyä sydäntäni lähelläni olevaan organisaatioon ja kasvaa ammatillisesti sen sisällä.

Alkuun sopivan aiheen löytäminen tuntui hankalalta. Yhdistyksellä oli tarjota lähinnä vapaaehtoisten rekrytointiin liittyviä aiheita, jotka eivät sytyttäneet minussa erityistä mielenkiintoa. Alun etsimisen jälkeen aloin etsiä aihetta myös muista organisaatioista sekä oman ammattikorkeakouluni sisältä. Myös nämä reitit osoittautuivat kuukausien etsimisen jälkeen umpikujiksi.

Syksyllä 2015 tein työtehtäviäni yhdistyksessä liittyen uuden sotilaskotisisaren liittymiseen ja hänen ohjeistamiseensa. Huomasin välittäväni tietoa uudelle sisarelle useista eri lähteistä enkä muistanut kaikkia niitä asioita, joita uudelle sisarelle tulee kertoa. Tämä johtui osittain siitä, että olin ollut äitiys- ja opintovapaalla enkä siksi mukana yhdistyksen päivittäistoiminnassa. Myös vuosittaisen sisarkoulutuksen materiaali koottiin joka vuosi erikseen eri lähteistä. Olin joskus miettinyt yhtenäisen koulutus- ja perehdyttämisoppaan luomista mutta se oli jäänyt vain ajatustasolle. Tämä johtuu siitä, että olen hyvin aktiivisesti ollut aina paikalla tarjoamassa tietoa, ohjaamassa oikealle henkilölle ja vastaamassa kysymyksiin tarvittaessa. Nyt kun tilanne pitkien vapaideni takia olikin toinen, koin perehdyttämisoppaalle entistäkin vahvempaa tarvetta. Esittelin aiheen toiminnanjohtajalle. Hän myös tunnisti tarpeen ja

hyväksyi aiheen mielellään. Näin toimeksiannoksi muodostui perehdyttämisoppaan luominen Hämeenlinnan Sotilaskotiyhdistys ry:ssä vapaaehtoistyötä tekeville sotilaskotisisarille.

## 1.2 Tavoite ja tutkimusongelmat

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on luoda perehdyttämisopas Hämeenlinnan Sotilaskotiyhdistys ry:n sotilaskotisisarille. Perehdyttämisen ja perehdyttämisoppaan avulla pyritään motivoimaan ja sitouttamaan sotilaskotisisaria yhdistyksen toimintaan. Perehdyttämisoppaan tarkoituksena on tukea sekä perehtyjää että perehdyttäjää: perehtyjä voi omaksua materiaalin sisältöä rauhassa sekä palata tarvittaessa asioihin kun taas perehdyttäjälle perehdyttämisopas tarjoaa rungon ja muistilistan perehdytettävistä asioista. Perehdyttämisoppaan tarkoituksena on myös toimia koulutusjaoston tukena vuosittaisen sotilaskotisisarten koulutuksen sisällön luomisessa sekä toimia koulutuksen oppimateriaalina. Perehdyttämisoppaasta toivon olevan hyötyä myös episodisille eli epäsäännöllisesti tai tilapäisesti toimiville vapaaehtoistyöntekijöille.

Opinnäytetyö suoritetaan toiminnallisena opinnäytetyönä. Opinnäytetyön toiminnallista osuutta tukee empiirinen aineisto, minkä pohjalta toiminnallinen osuus käynnistetään. Opinnäytetyön tavoitteesta johdetaan tutkimusongelma:

*Millainen perehdyttäminen motivoi ja tukee vapaaehtoistyötä tekevän sotilaskotisisaren sitoutumista vapaaehtoistyöhön yhdistyksessä?*

Tutkimusongelma jakautuu kolmeen alaongelmaan, joiden pohjalta muodostuu opinnäytetyön tietoperusta:

*Mitä tavoitteita vapaaehtoistyötä tekevien sotilaskotisisarien perehdyttämiselle tulee asettaa?*

*Millä keinoilla perehdyttämisessä voidaan tukea vapaaehtoistyöntekijän motivaatiota?*



*Millainen perehdyttämisen sisältö tukee vapaaehtoistyötä tekevien sotilaskotisisarien sitoutumista vapaaehtoistyöhön?*

### 1.3 Tutkimusmenetelmä

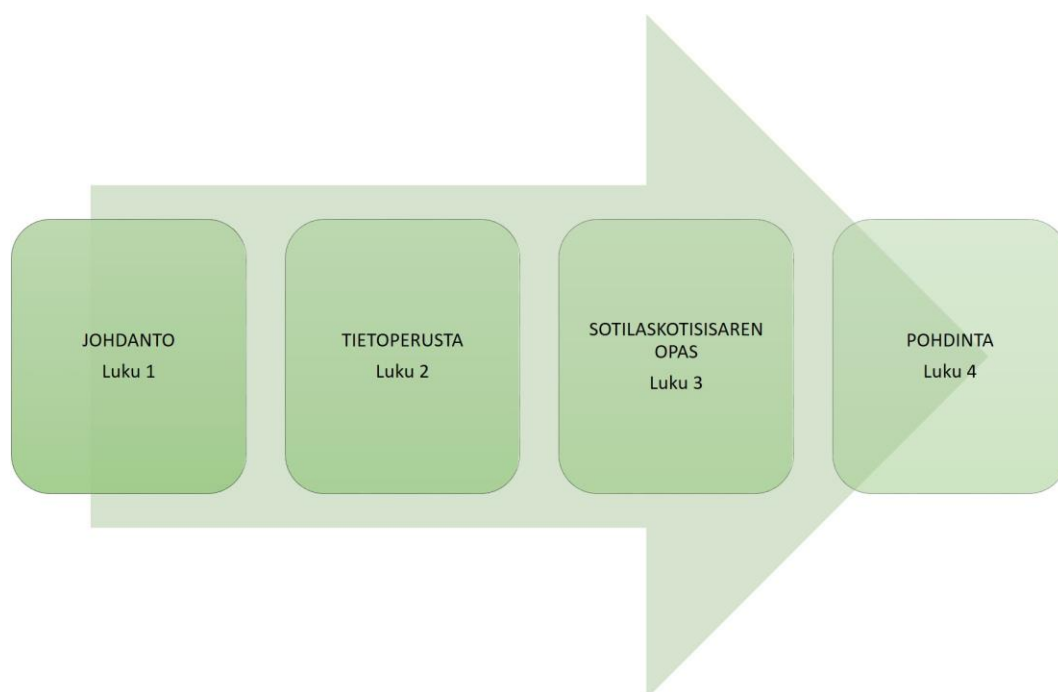
Tämä opinnäytetyö suoritetaan toiminnallisena opinnäytetyönä, jonka tuloksena syntyy perehdyttämisosas Hämeenlinnan Sotilaskotiyhdistys ry:n sotilaskotisisarille. Vilkan ja Airaksisen (2003, 9, 17, 51, 56-57) mukaan toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena on ohjeistaa ja opastaa käytännön toimintaa tai järjestää toimintaa. Lopullinen tuotos on aina jokin konkreettinen tuote. Toiminnallinen opinnäytetyö voi olla esimerkiksi jokin ohje, ohjeistus tai opastus kuten perehdyttämisosas, joka on suunniteltu ammatilliseen käyttöön. Toiminnallisen opinnäytetyön taustalla oleva toimeksianto antaa mahdollisuuden päästä ratkaisemaan työelämälähtöistä ja käytännönläheistä ongelmaa, mikä tukee myös ammatillista kasvua. Myös tutkimuksellisia menetelmiä voidaan käyttää toiminnallisessa opinnäytetyössä. Yksi yleinen syy tutkimuksellisten menetelmien käyttöön on kohderyhmän tarpeen tunnistaminen.

Teemahaastatteluilla hankitaan opinnäytetyön empiirinen aineisto tukemaan opinnäytetyön toiminnallista osuutta. Eskolan ja Suorannan (1996) mukaan tutkimuskäytäntöjen merkitys on toiminnallisessa opinnäytetyössä väljempi kuin tutkimuksellisessa opinnäytetyössä. Tutkimusta käsitellään selvityksen tekemisenä, mikä on yksi tiedonhankinnan apuväline. (Vilka & Airaksinen 2003, 57.) Tutkimuksesta saadun tiedon laatu varmistetaan käyttämällä olemassa olevia tutkimuskäytäntöjä perustasolla. Perustaso laadullisessa tutkimuksessa tarkoittaa, että aineiston keräämismenetelmänä käytetään teema- tai lomakehaastattelua ja aineiston analyysi toteutetaan joko teemoittelulla tai tyypittelyllä tai molemmilla. (Vilka & Airaksinen 2003, 57.) Laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on kuvata todellista elämää ja tutkimuksen kohdetta pyritään kuvaamaan kokonaisvaltaisesti. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 161.) Tutkijan pyrkimys on ymmärtää haastateltavan

henkilön näkökulmia ja ilmaisuja. Tutkija myös pyrkii vuorovaikutukseen tutkittavan kohteen kanssa. (Kurkela 2016.)

#### 1.4 Opinnäytetyön rakenne

Opinnäytetyön rakenne muodostuu neljästä luvusta. Ensimmäisessä luvussa kuvataan opinnäytetyön toimeksiannon tausta ja opinnäytetyön tavoite, tutkimusongelma sekä tutkimusmenetelmä. Opinnäytetyön rakenne on esitelty seuraavassa kuviossa (kuvio 1).



KUVIO 1. Opinnäytetyön rakenne

Toisessa luvussa määritellään opinnäytetyön tietoperusta, johon kuuluu vapaaehtoistyön, vapaaehtoistoiminnan ja perehdyttämisen käsitteet sekä keskeisimmät käsitteet liittyen sotilaskotiyhdistykseen toimintaympäristönä. Lisäksi luvussa kuvataan, millainen merkitys motivaatiolla ja sitoutumisella on työn tekemisessä, vapaaehtoistyössä ja perehdyttämisessä. Perehdyttämisen käsitteen lisäksi luvussa käsitellään perehdyttämisen tarkoitusta ja toteutusta sekä kuvataan perehdyttämisen

prosessi vapaaehtoistyössä. Luvun lopussa kuvataan perehdyttämisoppaan tehtävää perehdyttämisprosessissa.

Kolmannessa luvussa kuvataan, kuinka perehdyttämisopas syntyy. Luvun alussa esitellään toimeksiantaja Hämeenlinnan Sotilaskotiyhdistys ry sekä kuvataan sotilaskotisisaren perehdyttämiskäytännöt. Tutkimusosiossa esitellään tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset, jonka jälkeen kuvataan aineiston keruu ja analyysi. Ennen toiminnalliseen osuuteen siirtymistä esitellään tutkimuksen tulokset, tuloksista tehdyt johtopäätökset sekä johtopäätösten nojalla luotu pohja toiminnallisen osuuden käynnistämiseksi.

Kolmannen luvun toiminnallinen osuus käsittelee perehdyttämisoppaan laatimista. Se kuvaa, kuinka perehdyttämisoppaan asiasisältö ja ulkoasu muodostetaan. Lisäksi perustellaan perehdyttämisoppaaseen liittyviä valintoja. Luvun lopussa esitellään, miten ja milloin perehdyttämisoppaan käyttöönotto ja päivitys suoritetaan.

Neljännessä luvussa pohditaan opinnäytetyön onnistumista ja tarpeellisuutta. Luvussa tarkastellaan myös tutkimuksen luotettavuutta ja esitellään jatkotutkimusehdotuksia aihealueista, jotka nousevat esille empiirisestä aineistosta.

## 2 TIETOPERUSTA

### 2.1 Sotilaskotiyhdistys toimintaympäristönä

*Sotilaskoti* on varuskunta-alueella, ampumaradalla tai puolustusvoimien leirialueella sijaitseva rakennus, jonka puolustusvoimat tai Rajavartiolaitos on luovuttanut sotilaskotiyhdistyksen käyttöön. Sotilaskoti on varusmiehille ja -naisille sekä kertausharjoituksissa oleville paikka, jossa vietetään vapaa-aikaa ja tavataan ystäviä. Sotilaskodin näkyvin osa on kahvilatoiminta. Sotilaskodissa ei ole ostopakkoa ja sotilaskoti tarjoaa kahvilatoiminnan ohella myös esimerkiksi pelejä ja internet-yhteyden. (Sotilaskotiliitto 2013, 8.)

*Yhdistys* on vähintään kolmen henkilön muodostama, toiminnan toistamiseen perustuva ja yhteisten tarkoitusperien toteuttamista tavoitteleva yhteenliittymä (Fred, Hokkanen, Jehkonen, Lunden, Oikarinen & Strand 2012, 10). Yhdistys ei saa olla tavoitteiltaan pääasiassa taloudellinen eli yhdistyksen tavoitteena ei ole voiton tai muun välittömän taloudellisen edun hankkiminen. Yhdistyksen saa perustaa aatteellisen tarkoituksen toteuttamista varten mutta yhdistyksen tarkoitus ei saa olla lain tai hyvien tapojen vastainen. (Yhdistyslaki 503/1989.) Yhdistysten muodostamaa yhdistystä kutsutaan usein liitoksi (Loimu 2010, 25).

*Sotilaskotiyhdistys* työskentelee puolustusvoimissa ja rajavartiolaitoksissa palvelevien asevelvollisten sekä vapaaehtoisessa varusmiespalveluksessa olevien naisten vapaa-ajan viihtyvyyden lisäämiseksi, henkisen kasvun edistämiseksi sekä myönteisten maanpuolustusasenteiden lujittamiseksi. Sotilaskotiyhdistys tarjoaa harrastuksen jäsenilleen ja voi toimia myös työnantajan roolissa. *Sotilaskotiliitto* on sotilaskotiyhdistysten muodostama yhdistys. Sotilaskotiliitto ja siihen kuuluvat sotilaskotiyhdistykset muodostavat maanpuolustushenkeä ja -valmiutta edistävän maanpuolustusjärjestön, joka puolustusvoimien kumppanina tukee asevelvollisten palvelusaikaista hyvinvointia. (Sotilaskotiliitto 2013, 6, 13, 15.)

*Sotilaskotisisar* on sotilaskotiyhdistyksen hallituksen hyväksymä sotilaskotiyhdistyksen jäsen. Sotilaskotisisar on vähintään 16-vuotias Suomen kansalainen, nainen tai mies. (Sotilaskotiliitto 2013, 6, 8.) Sotilaskotisisaret tekevät vapaaehtoistyötä varusmiesten ja -naisten hyväksi. Sotilaskotisisaret pukeutuvat vihreisiin sotilaskotiasuihin, jonka vuoksi sotilaskotisisarista käytetään yleisesti myös nimitystä ”vihreä sisar”. (Hämeenlinnan Sotilaskotiyhdistys ry 2016b). Sotilaskotisisarista puhuttaessa käytetään yleisesti myös nimitystä ”sisar”.

## 2.2 Vapaaehtoistoiminta ja vapaaehtoistyö

Vapaaehtoistoiminta ja vapaaehtoistyö ovat käsitteinä merkitykseltään samankaltaisia. Niitä käytetään usein toistensa synonyymeina vaikka käsitteiden välillä on eroja. Vapaaehtoistoiminta tarkoittaa kansalaisten merkittävää osallistumista yhteiseksi hyväksi tähtäävään toimintaan ilman taloudellista korvausta. Vapaaehtoistyö on konkreettista työtä, jota tehdään yhteiseksi hyväksi ilman rahallista korvausta. (Harju 2003, 118.) Vapaaehtoistyön käsite ymmärretään usein konkreettiseksi toiminnaksi, jota tekee yksilö tai ryhmä ja vapaaehtoistoiminta tätä toimintaa ohjaavien järjestöjen toiminnaksi (Koskiaho 2001, 16). Yeungin (2002, 16) tutkimus osoittaa, että vapaaehtoistoiminnan käsite ymmärretään paljon monipuolisemmin. Myös ei-organisoitu toiminta kuten talkoot ja naapuriapu mielletään usein vapaaehtoistoiminnaksi. Vapaaehtoistoiminnan tarkoituksena ei ole ammattilaisten työn korvaaminen vaan toimiminen sen rinnalla (Harju, Niemelä, Ripatti, Siivonen & Särkelä 2001, 77).

Vapaaehtoistyön käsitettä määriteltäessä korostetaan yksilön toimintaa, jota yksilö tekee omasta vapaasta tahdostaan mutta organisoidusti. Omaisen tai naapurin auttaminen ei sisälly vapaaehtoistyön käsitteeseen. (Koskiaho 2001, 16.) Euroopan parlamentin (2008, 9) mukaan vapaaehtoistyötä ei tehdä taloudellista korvausta vastaan, vapaaehtoistyötä tehdään omasta vapaasta tahdosta, vapaaehtoistyö hyödyttää kolmatta osapuolta perhe- ja ystäväpiirin ulkopuolella ja se on avointa kaikille.

Englannin kielessä vapaaehtoistyöstä puhuttaessa nousevat esille termit vapaaehtoinen "volunteer" ja vapaaehtoistyön termit "volunteering" ja "volunteer work". Termit eivät ole laajasti tunnettuja maailmalla. (International Labour Office (ILO) 2012, 11.) Ei ole yhtä ainutta, yksinkertaista ja objektiivista määritelmää, jonka avulla voidaan rajata mikä kuuluu termiin volunteering ja mikä ei (Rochester, Paine, Howlett & Zimmeck 2010, 19). Tilastokeskukset, kansainväliset järjestöt ja tutkijat maailmanlaajuisesti ovat tutkineet termejä volunteering ja volunteer work. Tutkimukset antavat suuntaa termien määrittämiselle yleisellä tasolla. Yhteistä määrittämisessä on palvelu tai toiminta ilman palkkaa jonkin yhteisön, ympäristön tai sellaisten henkilöiden hyväksi, jotka eivät ole perhettä tai kuulu samaan talouteen. Perheen määritelmä vaihtelee maittain ja kulttuureittain, joten termien volunteering ja volunteer work määrittely voi olla siltä osin hankalaa. Eroavaisuuksia määrittämisessä tuo myös termin volunteer tulkinta: tekeekö volunteer työtä suoraan jonkin henkilön tai asian hyväksi vai jonkin voittoa tavoittelemattoman tai muun organisaation kautta. Joissakin yhteiskunnissa avun antaminen kuuluu vahvasti kulttuuriin ja termit volunteer ja volunteer work ovat helposti vieraita, vaikka itse toiminta olisikin tyypillistä vapaaehtoistyötä. (International Labour Office (ILO) 2012, 11-12.)

Cnaan (1995) kollegoineen löysi termin volunteering määrittämisestä seuraavia yhtäläisyyksiä: vapaa tahto, palkattomuus, organisointi ja suunniteltu avunsaaja (Rochester ym. 2010, 19). Volunteer work on vapaaehtoisuuteen perustuvaa työtä ilman palkkaa, missä yksilöt antavat aikaansa toiminnalle joko organisaation kautta tai suoraan toisille oman kotitaloutensa ulkopuolella (International Labour Office (ILO) 2012, 13). Suomen kielessä vapaaehtoistyön määritelmä on hyvin samankaltainen mutta painopiste on erityisesti organisoidussa toiminnassa.

Vapaaehtoistyön yhteydessä kulkee myös käsite kolmas sektori, jota käytetään kuvattaessa yhdistysten, järjestöjen, osuuskuntien ja säätiöiden toimintaa (Koskiahho 2001, 16; Harju 2003, 15.) Nämä yksityisen ja julkisen sektorin rinnalla olevat järjestäytyneet toimijat muodostavat kolmannen sektorin Suomessa. Kolmannen sektorin tyypillisiä piirteitä ovat mm.

yleishyödyllisyys, voittoa tavoittelemattomuus, vapaaehtoisuus riippumattomuus, yhteisöllisyys ja joustavuus. (Harju 2003, 15-16.)

## Rajaus

Tässä opinnäytetyössä vapaaehtoistoiminnan ja vapaaehtoistyön käsitteitä käytetään toistensa synonyymeina, koska niin käsitteitä käytetään ja ymmärretään myös toimeksiantajaorganisaatiossa. Vapaaehtoistyö on yhdistyksen organisoimaa, yksilön omasta vapaasta tahdosta tehtävää työtä ilman rahallista korvausta. Vapaaehtoistyön käsitteen ulkopuolelle jää näin ollen kaikki ei-organisoitu toiminta kuten talkoot ja naapuriapu. Sotilaskotiyhdistyksissä sotilaskotisisarten tekemästä vapaaehtoistyöstä käytetään yleisesti myös nimityksiä sotilaskotityö ja sotilaskotiharrastus.

## 2.3 Motivaatio ja sitoutuminen

### 2.3.1 Työmotivaatio ja sitoutuminen työhön

Motivaatio on voima, jolla saadaan ihmiset toimimaan. Ihmisestä ja hänen elämäntilanteestaan riippuen motivaatio kohdistuu eri asioihin ja sen voimakkuus vaihtelee. Ihmisen käytössä olevat voimavarat ovat sitä suuremmat, mitä suurempi motivaatio on. Motivaation merkitys työn tulokselle ja laadulle on suuri. (Surakka & Laine 2011, 34.)

Ruohotie ja Honka (1999, 17) kuvaavat työmotivaatiota työntekijän persoonallisuuden, työn ominaisuuksien ja työympäristön kautta (kuvio 2).

PERSOONALLISUUS	TYÖN OMINAISUUDET	TYÖYMPÄRISTÖ
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mielenkiinnon kohde</li> <li>• Asenteet työtä ja itseä kohtaan</li> <li>• Tarpeet <ul style="list-style-type: none"> <li>• kasvu, pätevyys</li> <li>• liittyminen</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Työn sisältö, mielekkyys ja vaihtelevuus <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vastuu</li> <li>• Itsenäisyys</li> <li>• Palaute</li> <li>• Tunnustus</li> </ul> </li> <li>• Saavutukset ja kehittyminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ympäristötekijät <ul style="list-style-type: none"> <li>• Palkkaus ja edut</li> <li>• Työolosuhteet</li> <li>• Työturvallisuus</li> </ul> </li> <li>• Sosiaaliset tekijät <ul style="list-style-type: none"> <li>• Johtamistapa</li> <li>• Ilmapiiiri</li> <li>• Sosiaaliset palkkiot</li> <li>• Normit</li> </ul> </li> </ul>

KUVIO 2. Motivaatioon vaikuttavat tekijät työorganisaatiossa (mukailien Ruohotie & Honka 1999, 17)

Hyvä lähtökohta korkealle työmotivaatiolle on työn ominaisuuksien ja ammatillisen mielenkiinnon yhteensopivuus (Surakka & Laine 2011, 35; Ruohotie & Honka 1999, 17). Lisäksi omien taitojen ja tehtävän haastavuuden täytyy kohdata, jotta on hyvä tehdä työtä. Parempaa suoritusta kohti ohjaavat työstä saatu palaute ja tunnustus. Työssä viihtymisen kannalta keskeisiä asioita ovat sosiaaliset palkkiot kuten kiitos, arvostus ja sosiaaliset suhteet. Työympäristöön liittyviä tekijöitä, kuten työolosuhteita ja palkkausta ei niinkään pidetä motivaatiota ylläpitävinä tekijöinä mutta ollessaan huonosti ne voivat heikentää motivaatiota. (Surakka & Laine 2011, 35-36.)

Sitoutuminen on ihmisen ja kohteen välillä oleva psykologinen kytkös, minkä avulla tarkastellaan ihmisen suhdetta työntekoon. Sitoutuminen työkäyttäytymisen näkökulmasta on sitä, että ihminen

- tulee mielellään töihin
- tuntee vastuuta työstään



- tuntee vastuuta työyhteisöstään ja sen kehittamisestä
- työskentelee innokkaasti ja tehokkaasti
- parhaimmillaan ”sytty” eli tuntee merkittävää sisäistä innostumista työstään. (Lämsä & Hautala 2005, 92.)

Työhön voidaan sitoutua monesta eri syystä. Allenin ja Meyerin (1990) mukaan sitoutuminen voi perustua hyötyyn, velvollisuuteen tai tunteisiin. Hyötyyn perustuva sitoutuminen tarkoittaa työn tarjoamia etuja kuten työsuhde-edut, palkkaus, työn laatu ja määrä. Velvollisuuteen perustuva sitoutuminen voi tarkoittaa esimerkiksi tunnetta siitä, että ihminen kokee lähtönsä haittaavan työyhteisön toimintaa. (Kjelin & Kuusisto 2003, 26.) Voimakkainta on tunteisiin perustuva sitoutuminen, joka tukee myös käsityksiä perehdyttämisen sisällöstä ja merkityksestä. Työntekijä on sitoutunut organisaatioon tunteillaan, kun hän kokee organisaation arvot ja tavoitteet itselleen läheisiksi ja haluaa panostaa osaamiseensa sekä on motivoitunut ja kantaa vastuuta työstään. (Kjelin & Kuusisto 2003, 27-28; Lämsä & Hautala 2005, 94.) Sitoutumisesta ei voida puhua silloin, kun ihminen tekee häneltä pyydettyjä tehtäviä ilman erityistä intoa tai halukkuutta. Tällöin ihminen vain hyväksyy tehtävänsä eikä ole sen erityisemmin sitoutunut. Sitoutumisen vastakohta on vastustaminen, jolloin ihminen yrittää välttää hänelle kuuluvan tehtävän tekemistä. (Lämsä & Hautala 2005, 92.)

Englannin kielessä sitoutumisesta käytetään termejä *commitment* ja *engagement*. *Commitment* perustuu hyötyyn ja velvollisuuteen, mihin panostetaan aikaa sekä psyykkistä ja emotionaalista energiaa. Sitoutumisen kohdetta ajatellaan positiivisesti, sitoutuminen on tietoinen valinta ja kun päätös sitoutumisesta on tehty, suoritetaan sitoutumisen edellyttämät toimenpiteet. Tämänäyttöisestä sitoutumisesta odotetaan vastineeksi myös palkkiota, kuten rahaa, palveluksia, lahjoja tai tavaraa. (Vance 2006, 4.) *Engagement* kuvaa voimakasta tunteisiin perustuvaa sitoutumista, missä työntekijän ja organisaation arvot kohtaavat, työntekijät omistautuvat henkilökohtaisesti työlleen ja tuntevat korkeaa arvostusta työtään kohtaan (Bridger 2015, 6-7; Vance 2006, 2-3). Tämänäyttöiselle

sitoutumiselle ominaista on positiivinen vaikutus yrityksen menestymiseen, pitkä työura samassa organisaatiossa ja työntekijän oma halu ponnistella ja antaa lisäpanosta, jotta organisaatio voi saavuttaa tavoitteensa (Vance 2006, 2-3). Sitoutumisen taso on todennäköisimmin sitä korkeampi, mitä suurempi henkilökohtainen panos työlle on (Ryde & Sofianos 2014, 49).

Työmotivaatioon ja sitoutumiseen voidaan yksinkertaisella tavalla vaikuttaa antamalla työntekijän toiminnalle vapautta mahdollisuuksien mukaan. Toiminnan vapauden myötä työntekijä kokee, että häneen luotetaan ja hän tuntee suurempaa ylpeyttä tekemästään työstä. Toiminnan vapauden myötä työntekijän motivaation tunne kasvaa ja hän sitoutuu työhön enemmän tunteillaan. (Ryde & Sofianos 2014, 48-49.)

### 2.3.2 Motivaatio ja sitoutuminen vapaaehtoistyössä

Kun motivaatiota selitetään aidolla kiinnostuksella johonkin asiaan tai palkkion saamisella, puhutaan sisäisestä ja ulkoisesta motivaatiosta (Lämsä & Hautala 2005, 81; Surakka & Laine 2011, 34). Sisäinen motivaatio on toiminnan tuottamista ilman palkkion odotusta ja sillä viitataan henkilökohtaisesti tärkeisiin psykologisiin tarpeisiin ja arvoihin. (Laitinen 2006, 9; Lämsä & Hautala 2005, 81). Kun toimintaan osallistutaan sisäisen motivaation perusteella, toimintaan liittyy vahva kiinnostus asiaan ja itse toiminta tuottaa iloa ja tyydytystä (Niitamo 2002, 41; Surakka & Laine 2011, 34). Ulkoisen motivaation perusteena on odotus palkkion saamisesta, joka voi tuntua ristiriitaiselta vapaaehtoistyöstä puhuttaessa. Palkkio voi olla rahan lisäksi paljon muutakin, kuten arvostusta, näkyvyyttä, palkintoja, mitaleita, hyviä cv-merkintöjä ja muita hyödyllisiä asioita. (Laitinen 2006, 8-9.)

Vapaaehtoistyön motivoivia tekijöitä ovat tutkimusten mukaan auttaminen, oppiminen, kansalaisvelvollisuus, elämäntapa, merkitykselliset tavoitteet, yhteisö ja sosiaaliset suhteet (Kuuluvainen 2015, 46; Harju 2003, 122). Yeungin (2002, 33) tutkimus listaa tärkeimpiä syitä vapaaehtoistyöhön osallistumiselle seuraavassa järjestyksessä: halu auttaa, halu kuluttaa

vapaa-aikaa hyödyllisesti, kaverin pyyntö, uusien ihmisten tapaaminen sekä uusien asioiden oppiminen.

Sosiaalisesti hyväksyttävien motivaatioiden lisäksi ihmiset kaipaavat myös itsekeskeisempiä asioita kuten huomiota, valtaa ja sosiaalista arvostusta. Vaikka ulkoiset kannustimet kuten palkitseminen, voivat olla vapaaehtoiselle tärkeitä ja luoda yhdistyksestä kuvaa laadukkaana vapaaehtoistyön tarjoajana, parhaiten motivoituneet vapaaehtoiset tavoitetaan luomalla yksilöistä yhteisö ja tarjoamalla mahdollisuuksia yhdistyksen ja oman toimenkuvan kehittämiseen sekä uuden oppimiseen. (Kuuluvainen 2015, 46, 48.) Sisäisen motivaation innostamalla toiminnalla on siis paremmat mahdollisuudet sitouttaa vapaaehtoisia mutta parhaimmassa tapauksessa myös ulkoisen palkkion innostama toiminta voi muuttua sisäiseksi motivaatioksi (Laitinen 2006, 8-9). Omoton ja Snyderin (1995) tutkimuksen mukaan motivaatio suoraan ja merkittävästi vaikuttaa vapaaehtoistyöhön sitouduttavaan aikaan. Merkitystä ei niinkään ollut sillä, mikä vapaaehtoisia motivoi vaan sillä kuinka vahva motivaation tunne vapaaehtoisilla on. (Rochester ym. 2010, 136.)

Vapaaehtoistyössä sitoutuminen tarkoittaa sitä, että vapaaehtoinen osallistuu ja on motivoitunut sekä haluaa pysyä toiminnassa mukana ja kantaa siitä vastuuta. Keskeinen asia sitoutumisessa on omistajuuden tunne, jolla tarkoitetaan psykologista kokemusta siitä, että jokin toiminta tuntuu omalta. Omistajuuden tunnetta voidaan luoda antamalla vapaaehtoiselle vastuuta mahdollisuuksien ja mielekkyyden rajoissa. Omistajuuden tunnetta luo myös tarpeellinen tuki ja perehdytys, jotta vapaaehtoinen voi suoriutua tehtävästään ja toteuttaa sekä itseään että yhdistyksen tarkoitusta. (Kuuluvainen 2015, 49, 51-52.) Englanninkielisistä termeistä engagement vastaa luonteeltaan vapaaehtoistyössä tavoiteltavaa sitoutumista.

## 2.4 Perehdyttäminen

### 2.4.1 Perehdyttämisen määrittely

Perehdyttämisellä tarkoitetaan toimenpiteitä ja tuen antamista niin, että työntekijä pääsee mahdollisimman hyvin alkuun uudessa työssään (Kupias & Peltola 2009, 19). Kjelinin ja Kuusiston (2003, 46) mukaan ensisijainen tavoite perehdyttämisessä on perusvalmiuksien antaminen työn suorittamiseen sekä epävarmuuden ja jännityksen tunteen vähentäminen. Uusien työntekijöiden lisäksi perehdytettävien piiriin kuuluvat myös työhön palaajat, jotka ovat olleet välillä pitkäänkin pois työstä (Kangas & Hämäläinen 2007, 2).

Kun perehdyttämisestä puhutaan englannin kielellä, nousee esiin kolme termiä: orientation, induction ja onboarding. M2 HR Consultingin (2015) mukaan orientation esittelee käytännössä uuden työntekijän organisaatiolle: esittäydytään kollegoiden ja esimiesten kesken sekä tutustutaan liiketoimintaan ja työtehtäviin. Induction on prosessi, jossa tutustutaan syvemmin mm. organisaation historiaan, arvoihin, sääntöihin, toimintatapoihin ja turvallisuusmääräyksiin. Prosessin tavoitteena on tarjota riittävästi ohjausta, tukea ja informaatiota, jotta uusi työntekijä sopeutuu ja pystyy toimimaan tehtävissään menestyksekkäästi mahdollisimman pian (University of Southern Queensland (USQ) 2015).

Onboarding on käsitteistä laajin ja se kattaa laaja-alaisesti kaikki ne toimet, joiden avulla uusi työntekijä sitoutuu työyhteisöön ja organisaatioon (University of Southern Queensland (USQ) 2015). Onboarding tavoittelee uuden työntekijän samaistumista menestyksekkäästi organisaation kulttuuriin (M2 HR Consulting 2015). Siinä missä induction voi kestää muutamia päiviä, onboarding voi kestää viikkoja, ellei jopa kuukausia (University of Southern Queensland (USQ) 2015).

Kauhanen (2009, 151) jakaa perehdyttämisen kolmeen osa-alueeseen: *Työyhteisöön perehdyttämisellä* henkilö oppii tuntemaan työyhteisönsä, toiminta-ajatuksen, vision ja liikeidean. *Työpaikkaan perehdyttämisellä*

henkilö oppii tuntemaan työpaikkansa ihmiset, asiakkaat ja työtoverit. *Työhön perehdyttämällä eli työnopastuksella* henkilö oppii tuntemaan oman työnsä ja siihen liittyvät odotukset. Perehdyttäminen on monivaiheinen oppimistapahtuma työn kokonaiskuvan luomiseksi: tavoitteena on ymmärtää työn tavoitteet, organisaation toiminta sekä omat velvollisuudet ja vastuut (Lepistö 2004, 56).

Perehdyttäminen on myös jäsentymistä organisaatioon ja sosiaalistumisen väline: hyväksytään normit, arvot, menettelytavat ja kirjoittamattomat säännöt sekä opitaan talon tavoille. Perehdyttämisen toteutuksen takana on usein monta eri henkilöä työpaikalla, mikä tekee yhteistyöstä välttämätöntä. Työyhteisö perehdyttää uutta tulokasta sekä tietämättään että tietoisesti. (Lepistö 2004, 56, 59.)

### Rajaus

Tässä opinnäytetyössä perehdyttäminen kuvaa työn alussa tapahtuvaa tiivistä jaksoa, joka luo kokonaiskuvan työstä. Uusi tulokas tai työhön palaaja perehdytetään organisaation arvoihin, historiaan ja toimintatapoihin sekä opastetaan työhön niin, että hän oppii oman työnsä, tekee sitä turvallisesti ja ymmärtää siihen liittyvät odotukset. Englanninkielisistä perehdyttämisen termeistä rajaustani vastaa parhaiten termi induction.

### 2.4.2 Perehdyttämisen tarkoitus ja hyödyt

Perehdyttämisen tarkoituksena on henkilön

- valmentaminen työtehtäviin
- tutustuttaminen työympäristöön
- tutustuttaminen organisaation ja työyhteisön tavoitteisiin sekä toimintaan ja niitä koskeviin muutoksiin. (Lepistö 2004, 58.)

Perehdyttämisen perustavoitteena on saattaa uusi työntekijä mahdollisimman nopeasti yhteisön toimivaksi jäseneksi, mikä luo vahvan perustan työn tekemiselle ja yhteistyölle (Kangas & Hämäläinen 2007, 4;

Kjelin & Kuusisto 2003, 46). Perehdytyksen aikana työntekijälle karttuu tietoja ja taitoja, joita tarvitaan työstä selviytymiseen (Kangas & Hämäläinen 2007, 4). Perehdytyksen aikana pyritään antamaan työntekijälle perustiedot työpaikasta, poistamaan epävarmuutta, vähentämään virheitä, väärinkäsityksiä sekä tapaturmia, valmentamaan työtehtäviin ja turvaamaan työyhteisön toiminta (Lepistö 2004, 58; Kjelin & Kuusisto 2003, 46). Perehdyttämisen tavoitteiden ulkopuolelle jää työn syväallinen hallinta, joka kehittyy kokemuksen ja jatkokoulutuksen avulla (Kjelin & Kuusisto 2003, 46).

Perehdyttämisellä tavoitellaan myös työntekijän positiivista asennoitumista työtä ja työyhteisöä kohtaan sekä sitoutumista työyhteisöön ja organisaatioon (Kangas & Hämäläinen 2007, 4; Lepistö 2004, 58). Kjelinin & Kuusiston (2003, 26) mukaan työntekijän sitoutuminen organisaatioon, työn tavoitteisiin ja työyhteisöön mahdollistaa hyvän työtuloksen. Sitoutunut työntekijä on tehnyt alitajuisen päätöksen jäädä työpaikkaan.

Kun ensivaikutelma on myönteinen ja perehdytys työn alussa on riittävää, työntekijän työmotivaatio todennäköisimmin vahvistuu. Työmotivaatio on yksi olennainen vaikuttava tekijä poissaolojen määrään ja henkilöstön vaihtuvuuteen. Tapa, jolla perehdyttäminen hoidetaan, joko vahvistaa tai heikentää työmotivaatiota ja näin ollen vaikuttaa myös työntekijän sitoutumiseen. (Kangas & Hämäläinen 2007, 4-5.) Sitoutumisen ja motivaation puute tai tyytymättömyys eivät kuitenkaan ole aina syynä henkilöstön vaihtuvuudelle: henkilön on erittäin luonnollista vaihtaa työpaikkaa esimerkiksi kokemuksen laajentamiseksi tai uudistuakseen (Kjelin & Kuusisto 2003, 28).

Myös lait sisältävät sekä suoria määräyksiä että viittauksia perehdyttämiseen. Vähimmäisvaatimuksena yritysten tulee noudattaa lainsäädäntöä, jota työehtosopimukset voivat täydentää alasta riippuen. Lainsäädännössä perehdyttämistä käsitellään työsopimuslaissa, työturvallisuuslaissa, laissa yhteistoiminnasta yrityksissä sekä laissa työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelun yhteistoiminnasta.

(Kupias & Peltola 2009, 20, 26.) Perehdyttämistä käsittelevää lainsäädäntöä työsuhteessa on esitelty liitteessä 1.

Perehdyttäminen luo edellytyksen sille, että työntekijä säilyy hyväkuntoisena ja sairastaa vähemmän sekä on tyytyväinen ja tekee tuottavaa työtä. Perehdyttämisellä on näin ollen myös suuri kansantaloudellinen hyöty. (Kupias & Peltola 2009, 20.) Organisaation näkökulmasta perehdyttämisessä on kyse myös kannattavuudesta ja organisaation strategian toteutumisesta (Kjelin & Kuusisto 2003, 14). Hyvä perehdyttäminen sisältää käytännön toimien lisäksi laaja-alaista osaamisen kehittämistä ja opastusta sekä huomioi ja hyödyntää tulokkaan aiempaa kokemusta jo perehdyttämisprosessin aikana (Kupias & Peltola 2009, 19). Hyvä perehdyttäminen myös vähentää virheitä, edistää organisaation strategian toteutumista ja luo organisaatiolle kilpailuetua sekä hyvää työnantajainnetta (Kupias & Peltola 2009, 21; Kjelin & Kuusisto 2003, 20). Puutteellinen perehdyttäminen sen sijaan lisää virheitä, joista aiheutuu välittömiä kustannuksia (Kjelin & Kuusisto 2003, 20; Kangas & Hämäläinen 2007, 5). Pahimmillaan puutteellinen perehdyttäminen voi olla syynä asiakkaiden menettämiseen, yrityksen maineen vahingoittumiseen ja uskottavuuden heikkenemiseen. Uskottavuudella sen sijaan on suora vaikutus henkilöstön mielialaan sekä sitoutumiseen. (Kjelin & Kuusisto 2003, 20-21.) Hyvin hoidettu perehdyttäminen on aikaa vievä sijoitus, joka maksaa itsensä monin verroin takaisin (Kangas & Hämäläinen 2007, 4).

### 2.4.3 Perehdyttämisen toteutus

Perehdyttämisen toteuttamisesta ja organisoinnista vastaa aina esimies (Kjelin & Kuusisto 2003, 186; Kauhanen 2009, 151). Esimies perehdyttäjänä tavoittelee tulokkaan työn kytkemistä strategiaan ja luo edellytyksiä yhteistyölle niin itsensä kuin työyhteisön kanssa (Kjelin & Kuusisto 2003, 188). Usein esimies myös delegoi perehdyttämistehtäviä alaisilleen tai sellaiselle ryhmälle, jossa uusi työntekijä tulee työskentelemään (Kauhanen 2009, 151). Työyhteisöstä on hyvä löytyä

nimetty perehdyttäjä, keneltä tulokas voi odottaa saavansa apua ja tukea tarvittaessa (Kjelin & Kuusisto 2003, 186). Työyhteisö pitää myös kouluttaa ja valmentaa niin, että jokainen tietää osuutensa perehdyttämisprosessissa (Penttinen & Mäntynen 2009, 3). Ihanteellista on, kun organisaatio yhteisvastuussa koko työyhteisön voimin osallistuu perehdyttämisprosessin toteuttamiseen (Kjelin & Kuusisto 2003, 186).

Kangas ja Hämäläinen (2007, 2) sekä Surakka ja Laine (2011, 155) havainnollistavat perehdyttämisen prosessia oheisen kuvion (kuvio 3) mukaan:



KUVIO 3. Perehdyttämisen prosessi ja siihen liittyviä vaiheita (mukaillen Kangas & Hämäläinen 2007, 2; Surakka & Laine 2011, 155)

*Yritykseen ja työyhteisöön perehdyttämisellä* tulokas saa yleiskuvan yrityksestä ja sen toiminnasta: toiminta-ajatus, liikeidea sekä työpaikan toimintaperiaatteet ja toimintatavat tulevat tutuksi ainakin pääpiirteittäin. Yritykseen ja työyhteisöön perehdyttämiseen kuuluu myös riittävä tiedonsaanti työsuhteasioista sekä tutustuminen tuleviin työtovereihin ja asiakkaisiin. Yritysperehdytyksessä käytetään usein tukimateriaalia kuten perehdyttämisoppaita, toimintakertomuksia, lehtiä, ammattikirjallisuutta,



esitteitä, internettiä ja intranettia. *Työnopastuksen* pääpaino on työn tekemisessä ja sen tarkoituksena on oppia varsinaiset työtehtävät sekä ymmärtää niihin liittyvät odotukset ja velvollisuudet. Opastus tukee opastettavan omatoimista ajattelua ja itsenäistä oppimista. (Kangas & Hämäläinen 2007, 2, 10, 13.) Työnopastuksen merkitys korostuu myös pitkien poissaolojen jälkeen ja muutostilanteissa: yritys ja työyhteisö voivat olla tuttuja mutta esimerkiksi työtehtävät tai -menetelmät muuttuvat, uusia laitteita hankitaan tai tilanne muuten poikkeaa tavanomaisesta (Penttinen & Mäntynen 2009, 4).

Perehdyttäjän rooli on tärkeä ja ennen perehdyttämistilannetta on suunniteltava, mitkä ovat perehdyttämisen oppimistavoitteet. Tavoitteiden asettaminen antaa suuntaa oppimiselle, kun sekä perehdyttäjällä että perehtyjällä on yhteinen käsitys siitä, mitkä ovat perehdyttämiselle asetetut tavoitteet ja odotukset. Lähtökohtaisesti uudet työntekijät ovat hyvin motivoituneita oppimaan tullessaan uuteen työhön. Tällöin perehdyttäjän kannattaa kiinnittää huomiota motivaation ylläpitämiseen, jossa apuna voi käyttää esimerkiksi motivaatiota kuvaavaa kaavaa (kuvio 4). Kaava on pelkistetty kuvaus motivaatiosta. Sen perusideana on, että jos jokin tekijöistä on täysi nolla, myös motivaatio tällöin on nolla. (Kupias & Peltola 2009, 128-129.)



KUVIO 4. Motivaation kaava (Kupias & Peltola 2009, 129)

Perehdyttäjän näkökulmasta kaavan jäsenyys toimii hyvänä apuvälineenä, kun perehdyttäjä miettii, miten hän voi vaikuttaa perehtyjän motivoitumiseen ja varsinkin motivaation ylläpitämiseen. *Itselle tärkeäksi koetusta asiasta* kiinnostutaan ja kiinnostus on myös tällöin melko helppoa säilyttää. Perehdyttäjän kannattaa selvittää mistä perehtyjä on kiinnostunut ja minkälaisista näkökulmista hän tarkastelee asioita hyödyntääkseen näitä tietoja myös perehdyttämisessä. Perehtyjän tulee kokea oppimisensa tärkeäksi motivaation säilyttämiseksi. *Onnistumisen todennäköisyyden* ollessa nolla, myös motivaatio katoaa. Perehdyttäjä voi tukea oppimisen onnistumista omalla käytöksellään ja rauhallisuudellaan, rohkaisulla ja vakuuttelulla sekä erityisesti varaamalla perehdyttämiseen riittävästi aikaa ja tarvittaessa myös lisäaikaa. Motivaatio voi mennä kokonaan, jos mielenkiintoiseltakin tuntuva opittava asia tuntuu vaikealta ja sen oppimiseen ei ole riittävästi aikaa. Ilmapiiri, jossa voi tuntea olonsa turvalliseksi ja arvostetuksi, lisää *tekemisen iloa* ja edistää oppimista. Vaikka onnistumisen todennäköisyys on hyvä ja oppiminenkin koetaan tärkeänä, voi perehdyttämisen ankea tai vihamielinen tunnelma viedä motivaation kokonaan. (Kupias & Peltola 2009, 129-131.)

Perehdyttämisen sisällöllä on suuri merkitys ja perehdyttämissuunnitelmalla luodaan runko, työnjako ja aikataulu

perehdyttämiselle (Kjelin & Kuusisto 2003, 198). Perehdyttäminen tulee soveltaa tilanteen mukaan ja yksilöllisesti kunkin työtehtävän mukaan (Kangas & Hämäläinen 2007, 2; Juholin 2009, 237; Kjelin & Kuusisto 2003, 198). Hyvän perehdyttämisen tunnusmerkkejä ovat Juholinin (2009, 236-237) mukaan myös prosessimaisuus, vuorovaikutteisuus, johdon sitoutuminen sekä useiden foorumien hyödyntäminen. Kun perehdyttämisprosessi on hyvin suunniteltu ja riittävän pitkäkestoinen, asiat on mahdollista sisäistää kunnolla. On tärkeää luoda myös vuorovaikutteinen ilmapiiri, jossa kysymysten esittäminen on sallittua ja toivottua. Kun johto on läsnä perehdyttämisprosessissa, osoittaa se arvostavansa uutta tulokasta. Myös perehdyttämiseen liittyvä materiaali on hyvä olla saatavissa eri muodoissa ja materiaalin sisällöstä keskustelemiseen tulee varata tarvittaessa aikaa. (Juholin 2009, 236-237.)

Perehdyttämisprosessi on onnistunut, kun työntekijä

- tuntee asioiden väliset yhteydet ja on omaksunut opittavan asiakokonaisuuden
- soveltaa tietojaan tilanteiden muuttuessa
- tuntee työn ja työyhteisön toiminnan yleisperiaatteet
- selvittää asioita itsenäisesti ja on aktiivinen (Penttinen & Mäntynen 2009, 3).

#### 2.4.4 Perehdyttäminen vapaaehtoistyössä

Vapaaehtoiset on tärkeää varustaa hyvillä perustiedoilla ja -taidoilla, jotta he voivat onnistua ja selviytyä heille annetusta tehtävästä. Onnistumisen ja osaamisen tunne vahvistaa itseluottamusta, motivaatiota ja sitoutumista. (Harju ym. 2001, 86.)

Perehdyttäminen yhdistyksessä sisältää toimenpiteet, joiden avulla henkilö oppii tuntemaan

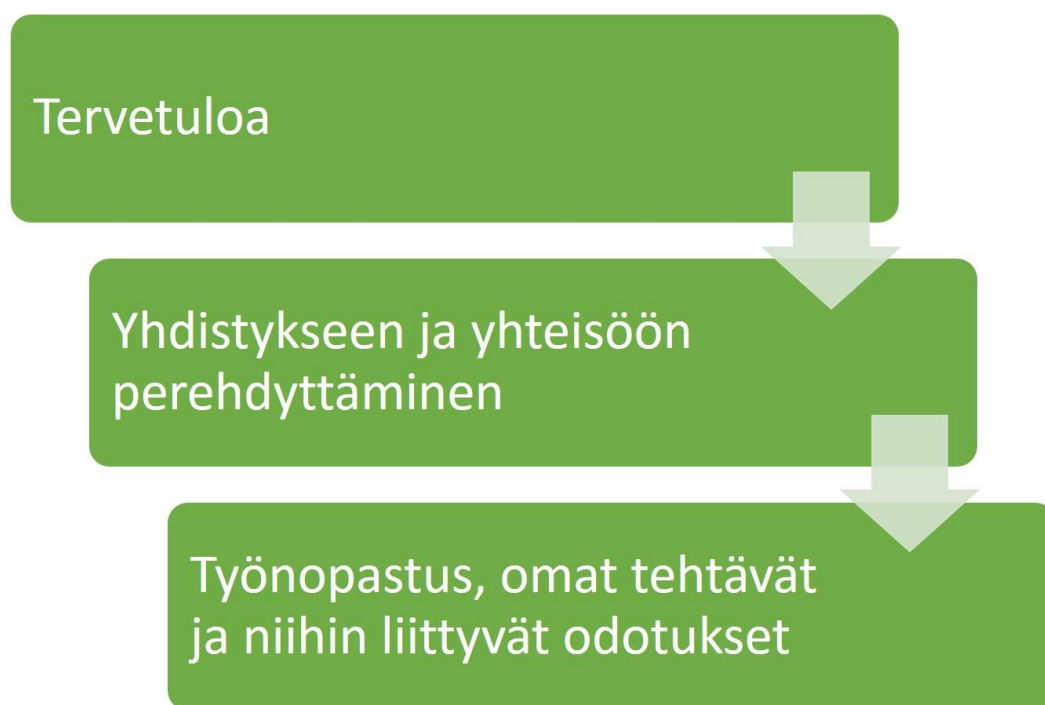
- yhdistyksen toiminta-ajatuksen, toimitilat ja tavat toimia

- toimijat yhteisössä (hallitus, toiset vapaaehtoiset, henkilökunta ja yhteistyötahot)
- omat tehtävänsä vapaaehtoisena sekä niihin liittyvät odotukset (Ilvonen 2011, 45).

Kuten Yeungin (2002, 33) tutkimuksessa todettiin, yksi motivoiva syy osallistua vapaaehtoistyöhön on mukaan lähteminen kaverin pyynnöstä. Hyvän työnantajamaineen kautta syntyy vetovoimaa ja ilmestyy hakijoita. Huono työnantajamaine aiheuttaa hakijoiden karsiutumista. (Juholin 2009, 233.) Varsinainen sitouttaminen toimintaan alkaa siitä, kun uusi henkilö on kiinnostuksen myötä saatu liittymään yhdistyksen jäseneksi ja varsinainen perehdyttäminen aloitetaan toivottamalla jäsen tervetulleeksi yhdistykseen. Jäsenelle voidaan lähettää tervetulokirje tai yhdistyksen toimintaa ja tilaisuuksia voidaan esitellä henkilökohtaisella yhteydenotolla esimerkiksi puhelimitse tai sähköpostilla. Henkilökohtaisen yhteydenoton myötä saadaan jo ensimmäinen käsitys siitä, millaisia odotuksia uudella jäsenellä on yhdistystoiminnasta. (Ilvonen 2011, 45, 47.)

Yhteisöön liittyvät asenteet syntyvät ensimmäisten kokemusten myötä ja niitä on vaikea muuttaa jälkikäteen (Ilvonen 2011, 45).

Perehdyttämisprosessin tulisi keskittyä vahvistamaan uuden henkilön päätöstä liittyä organisaatioon. Tavoitteena on, että ensimmäisen työpäivän jälkeen uusi henkilö tuntee olevansa arvostettu osa organisaatiota eikä pelkästään uusi tulokas. (Arthur 2005, 290.) Kun vapaaehtoisen perehdyttäminen hoidetaan hyvin, epäonnistumiset ja virheet vähenevät, asioiden hoitaminen nopeutuu ja yhdistystoiminnasta tulee tavoitteellisempaa (Ilvonen 2011, 46). Perehdyttämisen luoman turvallisuuden tunteen ja myönteisen mielikuvan myötä on myös paremmat edellytykset saada vapaaehtoinen sitoutumaan vapaaehtoistyöhön (Helsingin kaupungin vapaaehtoistyön neuvottelukunta 2011, 7; Ilvonen 2011, 46). Oheinen kuvio (kuvio 5) havainnollistaa perehdyttämisprosessia yhdistyksessä.



KUVIO 5. Perehdyttämisprosessi yhdistyksessä (mukaillen Ilvonen 2011, 45-47)

Vapaaehtoistyö ei ole ehdoista vapaata. Päätöksen vapaaehtoistyöhön ryhtymisestä jokainen tekee itse mutta tehtävään lupauduttuaan sitoutuu toimimaan yhdistyksen arvojen, sääntöjen ja toimintatapojen mukaisesti. (Porkka 2009, 102; Ilvonen 2011, 16.) Myös turvallisuussyistä on tärkeää noudattaa yhteisiä sääntöjä ja toimintatapoja (Mykkänen-Hänninen 2007, 59; Ilvonen 2011, 16). Uuden vapaaehtoistyöntekijän käsitykset vapaaehtoistyöstä, yhdistystoiminnasta sekä niihin liittyvistä oikeuksista ja velvollisuuksista voivat poiketa merkittävästi yhdistyksen käsityksestä. Näitä käsityksiä on hyvä avata ennen yhteistyötä, jotta vältetään konflikteilta ja voidaan varmistua siitä, että vapaaehtoistyö vastaa vapaaehtoisen tarpeita. Kun yhdistys on miettinyt ja tiedostanut omat toimintatapansa ja arvonsa, on asia helpompi viestiä myös uusille tulijoille. (Kuuluvainen 2015, 52-53.) Vapaaehtoistyön rooli, tehtävien sisällöt ja toiminnan rajat määrittyvätkin pääsääntöisesti perehdyttämisen tai peruskoulutuksen kautta (Mykkänen-Hänninen 2007, 59).

Lainsäädännön sisältämät määräykset ja velvoitteet perehdyttämiselle koskevat pääasiassa työsuhteessa olevia työntekijöitä (ks. liite 2). Työturvallisuuslaissa (738/2002) mainitaan erikseen vapaaehtoistyö. Lain mukaan vapaaehtoistyötä organisoiva taho on velvollinen huolehtimaan siitä, että vapaaehtoisen terveys tai turvallisuus ei vaarannu vapaaehtoistyössä. Vastaavasti vapaaehtoisen tulee noudattaa annettuja turvallisuusohjeita ja käyttää annettuja suojaimia ja apuvälineitä. Jotta vapaaehtoistyö kuuluisi työturvallisuuslain piiriin, täytyy vapaaehtoisen tehtävien olla samoja tai samankaltaisia, kuin mahdollisten työntekijöiden vapaaehtoistyöpaikalla. (Sademies & Kostainen 2016, 5-6.)

Yhdistyksissä on useita eri ryhmiä, jotka tarvitsevat perehdyttämistä (Ilvonen 2011, 46). Seuraava kuvio (kuvio 6) esittelee ryhmät lyhyesti.



KUVIO 6. Perehdyttämisen kohderyhmät yhdistyksessä (mukaillen Ilvonen 2011, 46; Rochester ym. 2010, 30; Helsingin kaupungin vapaaehtoistyön neuvottelukunta 2011, 7)

Kuten Kangas ja Hämäläinen (2007, 2) toteavat, perehdytettävien piiriin kuuluu uusien työntekijöiden lisäksi myös työhön palaajat, jotka ovat olleet poissa työstä välillä pitkäänkin. Vapaaehtoistyön kentällä samankaltaisessa asemassa ovat episodiset vapaaehtoistyöntekijät: episodinen vapaaehtoistyöntekijä tekee vapaaehtoistyötä epäsäännöllisesti tai tilapäisesti, toisistaan väljästi erillään olevissa jaksoissa (Rochester ym. 2010, 30). Myös pidempään vapaaehtoistyössä mukana olleita kannattaa perehdyttää siihen, miten uusia vapaaehtoisia otetaan vastaan (Helsingin kaupungin vapaaehtoistyön neuvottelukunta 2011, 7).

#### 2.4.5 Kirjallinen materiaali perehdyttämisen tukena

Suuren tietomäärän vastaanottaminen ja muistaminen voi alkuun olla haasteellista uudelle tulokkaalle, joten ensin kannattaa käydä läpi välttämättömimmät asiat ja laajentaa tietoja pala kerrallaan (Ilvonen 2011, 46). Monelle on tärkeää, että kirjallinen materiaali odottaa heitä valmiina työn alkaessa. Kun tärkeimmät työhön liittyvät asiat ovat helposti löydettävissä kirjallisessa muodossa esimerkiksi perehdyttämispöytäkirjasta, niihin voi tutustua tarkemmin silloin, kun on aikaa ja niihin voi palata tarvittaessa pitkin matkaa. (Kupias & Peltola 2009, 70.) Kangas ja Hämäläinen (2007, 10) korostavat, että uuden asian omaksuminen on helpompaa, jos asioihin on jo etukäteen voinut tutustua kirjallisen materiaalin avulla. Materiaalin tarkoituksena on toimia oppimisen tukena.

Perehdyttämisen materiaaleista puhuttaessa kuulee nimityksiä perehdyttämiskansio, perehdyttämispöytäkirja ja Tervetuloa taloon -vihkonen tai -kirjanen. Oman kokemukseni mukaan termit ja niitä vastaava sisältö vaihtelee organisaatioiden välillä. Surakan ja Laineen (2011, 154) mukaan perehdyttämiskansio sisältää kaiken perehdyttämisessä tarvittavan materiaalin, joka on eritelty seuraavassa taulukossa (taulukko 1).

TAULUKKO 1. Perehdyttämismateriaaleja (mukaillen Surakka & Laine 2011, 154)

PEREHDYTTÄMIS-MATERIAALI	MATERIAALIN TEHTÄVÄ
Tervetuloa taloon -kirjanen	Esittelee perustiedot organisaatiosta, sen käytännöistä ja työsuhteesta.
Perehdyttämissuunnitelma	Kertoo perehdytettävät asiat. Kuka minkäkin asian perehdyttää, milloin ja miten perehdyttämistä seurataan.
Tarkistuslista	Tarkistuslistaan tehdään merkintä aina, kun jokin asia on perehdytetty ja oppiminen varmistettu.
Palautekeskustelulomake	Ohjeistus perehdyttämisen palautekeskustelun sisältöön ja etenemiseen.
Koeaikakeskustelulomake	Ohjeistaa ennen koeajan päättymistä käytävän keskustelun sisältöä ja etenemistä.

Arthurin (2005, 300) mukaan perehdyttämisopas on yksi tärkeimpiä perehdyttämisen asiakirjoja. Perehdyttämisoppaan aiheista useat ovat sellaisia, joista tyypillisesti keskustellaan perehdyttämisen yhteydessä. Perehdyttämisopas selkeyttää työnantajan odotuksia työntekijältä ja vastaavasti tuo esille organisaatiossa työskentelemisen edut. Esimerkiksi Yhdysvalloissa perehdyttämisopas on myös osa yritysten riskienhallintaa: moni yritys ottaa jokaiselta työntekijältä kirjallisen vahvistuksen siitä, että työntekijä on saanut perehdyttämisoppaan ja ymmärtänyt sen sisällön merkityksen.

Kjelin ja Kuusisto (2003, 211) käyttävät organisaatioiden laatimasta kirjallisesta materiaalista tulokkaalle nimitystä ”Tervetuloa taloon - vihkonen” ja korostavat sen laatimisessa seuraavia asioita:

- *Mielikuva organisaatiosta:* Yksi perehdyttämisen tavoitteista on luoda tulokkaalle rentoutuneempi olo jännityksen lisäämisen sijaan.



Myös perehdyttämismateriaalin pitäisi pystyä välittämään samanlaista ilmapiiriä, jota työpaikalla arvostetaan. Teemat, kuten arvot, asiakkaat ja yhteistyö luovat positiivisia tulkintoja kun taas kontrolli ja säännöt antavat negatiivisemman vaikutelman.

- *Helppolukuisuus ja keskittyminen olennaiseen:* Vain harva jaksaa perehtyä monikymmensivuisiin teksteihin. Helppolukuinen ja tiivis paketti on helpompi omaksua.
- *Ylläpito:* jo suunnitteluvaiheessa on hyvä päättää, kuka on vastuussa tietojen ajantasaisuudesta ja vihkosen saatavuudesta.

Erityisesti perehdyttämistarkoitukseen luotu tietoa sisältävä materiaali suositellaan pitämään vähäisenä. Olemassa olevaa henkilöstö-, asiakas- ja sidosryhmämateriaalia kuten vuosikertomuksia ja lehtiä kannattaa hyödyntää perehdyttämisessä. Tavoitteena on auttaa tulokasta hahmottamaan organisaatiota ja tutustuttaa häntä erityisesti sellaiseen materiaaliin ja välineisiin, jotka auttavat häntä omassa työssään. (Kjelin & Kuusisto 2003, 206.) Vapaaehtoistyöhön suunnatun perehdyttämiskansion ydinsisältö koostuu usein työn kuvauksesta, toiminnan periaatteista, vastuista ja velvollisuuksista sekä organisaation kuvauksesta ja sen tehtävistä (Helsingin kaupungin vapaaehtoistyön neuvottelukunta 2011, 7).

Tämän opinnäytetyön tuloksena syntyvä perehdyttämisopas vastaa sisällöltään lähinnä Surakan ja Laineen (2011, 154) kuvaamaa Tervetuloa taloon -kirjasta (ks. taulukko 1, s. 28), jonka tarkoituksena on esitellä perustiedot organisaatiosta, sen käytännöistä ja työsuhteesta.

### 3 SOTILASKOTISISAREN OPAS

#### 3.1 Toimeksiantajana Hämeenlinnan Sotilaskotiyhdistys ry

Hämeenlinnan Sotilaskotiyhdistys ry on perustettu vuonna 1918 ja se on yksi Suomen 37:sta sotilaskotiyhdistyksestä. Yhdistys toimii Hattulan Parolannummella Panssariprikaatin alueella, missä sillä on kaksi sotilaskotia, esikuntakahvio, leipomo ja toimisto. Vuoden 2015 lopussa yhdistyksellä oli 337 jäsentä eli sotilaskotisisarta ja palkattua henkilökuntaa 15. (Hämeenlinnan Sotilaskotiyhdistys ry 2016a, 4.)

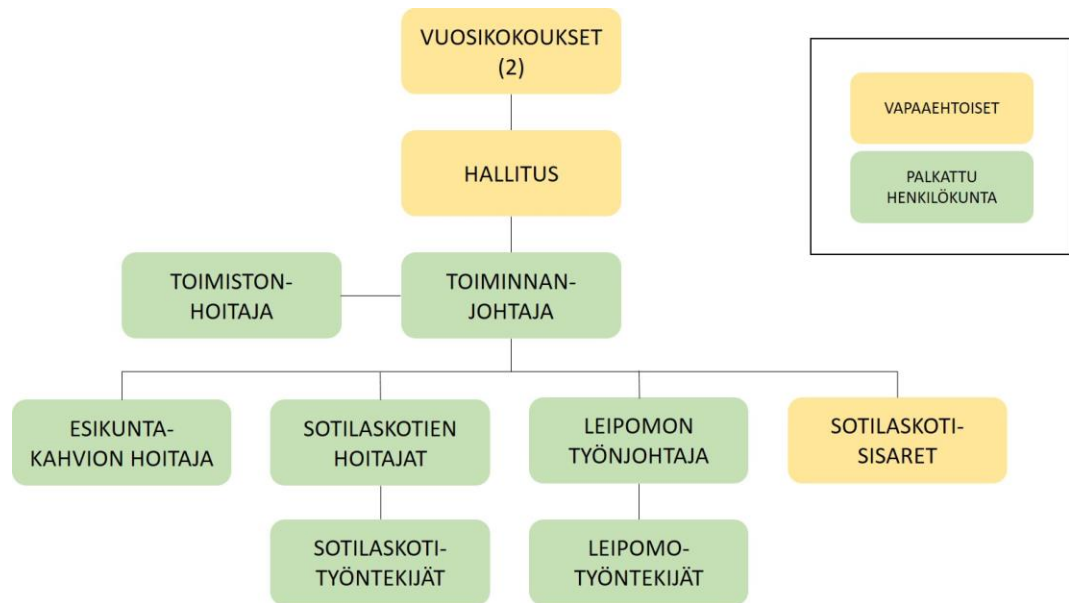
Hämeenlinnan Sotilaskotiyhdistys ry:n tavoitteena on vapaaehtoisuuteen perustuen edistää maanpuolustushenkeä ja -valmiutta. Toiminnan tarkoituksena on tukea asevelvollisia heidän vapaa-aikansa viihtyvyyden lisäämiseksi, henkisen kasvun edistämiseksi ja maanpuolustusasenteiden lujittamiseksi. (Hämeenlinnan Sotilaskotiyhdistys ry 2016b.)

Tarkoituksensa toteuttamiseksi yhdistys ylläpitää sotilaskoteja varuskunnissa, harjoituksissa sekä leireillä. Jäsenillä on mahdollisuus toteuttaa yhdistyksen päämääriä tekemällä sotilaskotityötä. (Hämeenlinnan Sotilaskotiyhdistys ry säännöt, 3 §.)

Yhdistyksen vuosikokoukset käyttävät yhdistyksen päätösvaltaa.

Yhdistyksen toimeenpanovaltaa käyttää ja sitä edustaa hallitus.

(Hämeenlinnan Sotilaskotiyhdistys ry säännöt, 6 §.) Oheinen kuvio (kuvio 7) esittelee yhdistyksen organisaatorakenteen.



KUVIO 7. Hämeenlinnan Sotilaskotiyhdistys ry:n organisaatorakenne.

Henkilökunta työskentelee sotilaskodeissa, esikuntakahviossa, leipomossa ja toimistossa (Hämeenlinnan Sotilaskotiyhdistys ry 2016a, 4).

Sotilaskotisaret tekevät vapaaehtoistyötä jaostoissa. Yleisimpiä ovat tarjoilu- sekä liikkuvan sotilaskodin jaosto, missä sisaret tekevät päivystystyötä sotilaskotien tiskissä ja kassalla sekä vievät sotilaskodin palvelut maastoon sotaharjoituksiin sotilaskotiautolla. Muita jaostoja ovat kirjasto-, ohjelma-, hengellinen-, pikkusisar-, talkoo-, tiedotus- ja perinnejasto. Yhdistys järjestää sisarilleen myös virkistystoimintaa, kuten sisariltoja, teatteri- ja muita retkiä. Sisarilta on noin kerran kuussa järjestettävä tilaisuus, joka sisältää yhdessäoloa, erilaisia teemoja ja vierailijoita sekä yhdistyksen tarjoaman kahvituksen. (Hämeenlinnan Sotilaskotiyhdistys ry 2016b.)

Toimintaa ohjaavat kattojärjestön Sotilaskotiliitto ry:n arvot, joita ovat vapaaehtoisuus, yhteisöllisyys, osaaminen ja itsensä kehittäminen, luotettavuus sekä iloisuus ja palvelualttius. Järjestöön liittyminen ja siinä toimiminen on *vapaaehtoista*. Liittyessä sitoudutaan työhön varusmiesten hyväksi. *Yhteisöllisyys* on yhdistysten ja sisarten verkottumista ja vuorovaikutusta toiminnan tarkoituksen tukemiseksi. Yhteisöllisyys on

myös voimavara, joka vahvistaa yhteisön sisaria. Sisaret luovuttavat sotilaskodissa *omat taitonsa* järjestön käyttöön, sekä kehittävät sotilaskotityötä eteenpäin. Samalla sisarille tarjotaan mahdollisuus kehittää itseään. *Luotettavuus* on sitä, että sisaret pitävät ja toteuttavat sen mitä ovat luvanneet. Se on myös Sotilaskotiliiton ja yhdistysten luotettavuutta sekä keskinäisissä suhteissa että ulospäin. Iloisuuden ja palvelualltiuden myötä asiakkaille jää hyvä mieli sotilaskodista. Iloisuus ja palvelualltius tarkoittavat myös myönteistä suhtautumista kanssasisariin ja vapaaehtoistyöhön. (Hämeenlinnan Sotilaskotiyhdistys ry 2016c.)

### *Sotilaskotisisaren perehdyttämiskäytännöt*

Sotilaskotisisarille järjestetään sisarkoulutus kerran vuodessa syksyllä. Koulutusta ennen sotilaskotiharrastusta markkinoidaan lähialueilla. Sisarkoulutus järjestetään yleensä kolmena iltana, joiden yhteydessä käydään läpi yleisesti yhdistyksen historiaa ja toimintaa, esitellään jaostojen toimintaa ja tutustutaan sotilaskoteihin ja panssariprikaatiin sekä sotilaskotiautoon. Vapaaehtoistyön tekemistä käytännössä harjoitellaan jaostoissa kokeneemman sisaren opastuksella. Sotilaskotisisareksi voi liittyä myös muulloin kuin syksyllä, jolloin sisarkoulutukseen voi osallistua käytännön harjoittelun jälkeen.

Sotilaskotisisaren jäseneksi liittymis- ja perehdyttämisprosessia on kuvattu uimaratakaaviolla liittessä 2.

## 3.2 Tutkimuksen toteuttaminen

### 3.2.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli luoda perehdyttämisopas Hämeenlinnan Sotilaskotiyhdistys ry:n sotilaskotisisarille. Opinnäytetyön tavoitteen saavuttamiseksi toteutettiin empiirinen tutkimusosuus, jonka tarkoituksena on

- kartoittaa perehdyttämiselle asetettavia tavoitteita ja

perehdyttämisen keinoja, joilla vapaaehtoisten sotilaskotisisarien motivaatiota voidaan säilyttää ja sitoutuminen mahdollistaa

- kartoittaa, miten motivaatio ja sitoutuminen vapaaehtoistyössä ja siihen perehdyttämisessä tulee esille sotilaskotisisarten kokemusten ja havaintojen kautta
- kuvailla, millainen perehdyttämisopas tukee vapaaehtoisen sotilaskotisisaren perehdyttämistä.

Perehdyttämisoppaan aiheista useat ovat sellaisia, joista tyypillisesti keskustellaan perehdyttämisen yhteydessä. Perehdyttämisoppaan luomiseksi empiirisen tutkimusosuuden tuloksilla tavoiteltiin vastauksia seuraaviin tutkimusongelmiin:

1. Millainen perehdyttäminen motivoi ja tukee vapaaehtoistyötä tekevän sotilaskotisisaren sitoutumista vapaaehtoistyöhön yhdistyksessä?
2. Mitä tavoitteita vapaaehtoistyötä tekevien sotilaskotisisarien perehdyttämiselle tulee asettaa?
3. Millä keinoilla perehdyttämisessä voidaan tukea vapaaehtoistyöntekijän motivaatiota?
4. Millainen perehdyttämisen sisältö tukee vapaaehtoistyötä tekevien sotilaskotisisarien sitoutumista vapaaehtoistyöhön?

### 3.2.2 Aineiston keruu ja aineiston analyysi

Toimeksiantajaorganisaation valmiit aineistot kuten toimintakertomukset, pysyväismääräykset, toimenkuvat ja ohjeistukset tarjosivat paljon aineistoa perehdyttämisoppaan sisällön luomiseksi. Myös ammattitaitoni sekä oma työkokemukseni toimeksiantajaorganisaatiossa antoivat erittäin hyvät valmiudet perehdyttämisoppaan sisällön luomiselle. Valmiista aineistosta kuitenkin puuttui vapaaehtoisen perehtyjän ja perehdyttäjän aiempia kokemuksia perehdyttämisestä ja heidän näkemyksensä siitä, millainen perehdyttäminen ja perehdyttämisopas tukevat parhaiten sitoutumista ja motivaatiota vapaaehtoistyössä. Halusin saada syvempää ymmärrystä

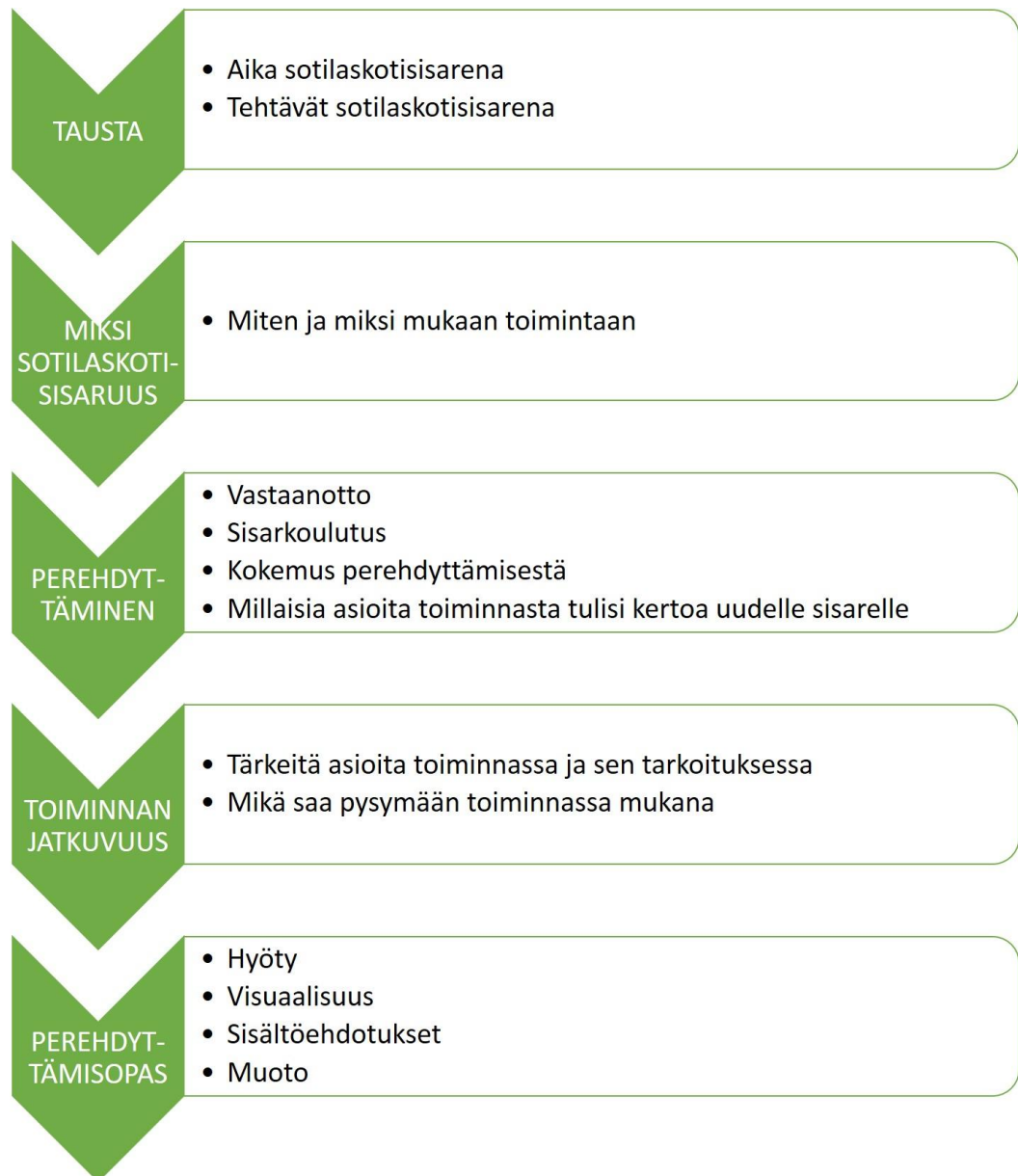
aiheeseen kokoamalla empiirisen aineiston opinnäytetyön toiminnallisen osuuden pohjaksi.

Tämän opinnäytetyön tutkimusaineisto kerättiin teemahaastatteluilla. Tutkimuksen kohderyhmänä oli kolme Hämeenlinnan Sotilaskotiyhdistys ry:ssä vapaaehtoistyötä tekevää sotilaskotisisarta sekä yksi sotilaskotitoiminnan asiantuntija. Kaikilta haastateltavilta löytyi kokemusta yhdistyksessä sekä perehtyjänä että perehdyttäjänä.

Haastattelut suoritettiin parihaastatteluina. Oma tuntemukseni oli, että parihaastattelussa keskustelua teemoista voisi syntyä yksilöhaastattelua helpommin ja laajemmin ja itse haastattelutilanne olisi sekä haastateltaville että haastattelijalle rennompia. Teemahaastattelulla koin olevan hyvät edellytykset syvällisemmälle vuorovaikutukselle ja keskustelulle sekä strukturoitua haastattelua paremmat mahdollisuudet tuoda mahdollisesti esille myös uusia asioita.

Haastattelun aikana ei ole väliä sillä, missä järjestyksessä teemoja käsitellään vaan tavoitteena on, että haastatteluteemat käsitellään vastaajan kannalta luontevassa järjestyksessä. Haastattelijan tehtävänä on huolehtia keskustelun pysymisestä annetuissa teemoissa ja että kaikki saavat osallistua keskusteluun. (Vilkkä 2015, 124, 126.)

Teemahaastattelussa keskusteltiin taustatietojen lisäksi neljästä teemasta (kuvio 8). Teemojen sisälle listasin aiheita ja apukysymyksiä, joita tarvittaessa käytin apunani keskustelun aikana. Haastateltavilla oli mahdollisuus vapaasti ottaa kantaa haastattelun teemoihin sekä perehdyttämiseen yleensä myös teemojen ulkopuolella.



KUVIO 8. Teemahaastattelun teemat

Yksi parihaastattelu kesti noin tunnin verran. Haastattelut toteutettiin maaliskuussa 2016 Parolannummella Hämeenlinnan Sotilaskotiyhdistyksen yhteisissä tiloissa, missä taattiin haastattelutilanteille neutraali, rauhallinen ja häiriötön ympäristö.

Aineiston analyysi suoritettiin teemoittelulla. Aineisto on analysoitu haastattelussa käytettyjen teemojen (ks. kuvio 8, s. 35) mukaisesti neljään eri alueeseen: miksi sotilaskotisisaruus, perehdyttäminen, toiminnan

jatkuvuus ja perehdyttämisopas. Kanasen (2015, 91) mukaan teemoittelussa teemojen alle kootaan teemoihin liittyvät kohdat haastattelusta ja teemojen yhteydessä esitellään aitoja tekstisitaatteja. Haastattelu toteutetaan teemoittain mutta aineistosta saattaa nousta uusia teemoja.

### 3.2.3 Tutkimuksen tulokset

#### *Miksi sotilaskotisisaruus?*

Selvittääkseni sotilaskotisisarten motivaatiotekijöitä, halusin selvittää, miten ja miksi haastateltavat ovat lähteneet mukaan sotilaskotiyhdistyksen toimintaan. Yhdistyksen toiminnan tarkoitusta ja arvomaailmaa pidettiin yksiselitteisesti tekijöinä, jotka ovat motivoineet haastateltavia aloittamaan sotilaskotiharrastuksen.

*Juuri se, että niinku mitä sillä tavotellaan. Että onko se niinku vaan sen yhdistyksen oma etu kysymyksessä vai sitten ne kohteet. Ja tästä mulle tuli se sellainen kuva, että se on se kohde. Ni se oli se mun motivaattori. (Haastateltava 1.)*

*Isänmaallisuus (Haastateltava 3).*

*Pojat ja isänmaallisuus (Haastateltava 4).*

Myös sotilaskotiharrastuksen suosittelulla oli merkitystä. Taustalla oleva arvomaailma oli yhtenäinen sotilaskotiyhdistyksen arvojen kanssa mutta itse toimintaan lähdettiin mukaan pyynnöstä.

*Ku me ootettiin niitä tyttöjä yhdessä siellä ni se siinä puhu mut pyörryksiin (Haastateltava 3).*

*Mä oon mun äidin kans lähteny (Haastateltava 4).*

Yksi haastateltavista painotti myös yhdistyksen toiminnan läpinäkyvyyttä ja valinnanvapautta harkitessaan sotilaskotisisaruutta yhdessä muiden vapaaehtoistyömahdollisuuksien kanssa.



*Mä niinku punnittin monelta kantilta sitä asiaa, että mikä on semmonen että se menee niinku suoraan kohteeseen ja mun ei tarvi miettiä onko siinä paljon välikäsiä vaan että ne jollekka sitä tehään sitä työtä niin ne saa sen tuoton. Ja sitten se, mikä myös aika paljon vaikutti siihen oli se, että ei tyrkytetty mitään. Ei sitä että tuu tänne ja sitä ja tätä ja tota vaan annettiin semmonen vapaa päätös. (Haastateltava 1.)*

### *Perehdyttäminen*

Perehdyttämisen osalta halusin selvittää haastateltavien omien kokemusten ja näkemyksien kautta sitä, millaisia asioita uudelle sotilaskotisisarelle tulisi kertoa ja millaisia tavoitteita ja sisältöä perehdyttämisellä tulisi olla. Kaikki haastatellut sotilaskotisisaret oli otettu hyvin vastaan yhdistyksessä heidän tullessa mukaan toimintaan tai harkitessaan mukaan lähtemistä. Haastateltavien mielestä hyvät perehdyttäjät ovat jääneet mieleen.

*Sitten se Riston esitelmä muutenki tuolla. Ni se on ollu hyvä. (Haastateltava 4.)*

*No Päivikki oli ihan mahtava kouluttaja (Haastateltava 3).*

Toiminnan aloittaminen ryhmässä koettiin positiivisena asiana, koska silloin syntyy helposti sosiaalisia suhteita ja toisten nk. samalla viivalla olevien tuki on lähellä.

*Vieläkin mä muistan ne sisaret, jotka mun kanssa samanaikaisesti alotti. Ne on kuitenkin siis aika suhteellisen merkittäviä ja jääny monta asiaa mieleen. (Haastateltava 2.)*

Perehdyttämiskoulutuksen sisällöstä merkittävästi nousi esille toiminnan ja eri harrastusmahdollisuuksien esittely ja perehdyttäjien omien kokemusten jakaminen.

*Jos ajattelee et tulee ihan uus sisar ja tulee tähän toimintaan mukaan niin se on vaikeeta sen sisaren hahmottaa tätä*

*kaikkee. Et se pitäis olla just sillee, että se sais niinku sitä kuvaa et mitä kaikkee pystyy harrastamaan ja mitä tällä alueella on ja minkälaisii juttuja. (Haastateltava 2.)*

*Mä oon ainaki kertonu sillee et kuinka kiinnostavaa ja kuinka monipuolista tää on ja että voi niinku jokainen valita, mitä haluaa tehdä (Haastateltava 3).*

Myös sääntöjen ja toimintaohjeiden kuten pukeutumisen ja sosiaalisen median käytön painottaminen koettiin erittäin tärkeänä. Yhdistys toimii Puolustusvoimien suljetulla alueella, jossa tiettyjen toimintaohjeiden noudattaminen toiminnan jatkuvuuden kannalta on välttämätöntä.

*Aina pitää muistaa et tää on puolustusvoimien alueella, tämä on suljettu alue. Täällä on aika paljon siis sellasta mikä ei ole ulkopuolista tietoa ja esimerkiksi just tää sometus on vähä sellanen. (Haastateltava 2.)*

*Se meni just hirveen perusteellisesti alussa ja et miten täällä saa käyttäytyä ja mitä saa tehdä ja mitä teiltä odotetaan ja näin (Haastateltava 2).*

Tiedon syventämisen ja käytännön tehtävien opettamisen lisäksi työnohastuksessa tulee ottaa huomioon myös perehdyttäjän asenne, kannustaminen, luottamuksen osoitus ja riittävä ajankäyttö.

*Mutta se että ottaa heti sillai, että tää on kivaa ja sä tuut täs pärjään (Haastateltava 1).*

*Kun mä monta kertaa olin tiskaamassa taikka kassalla taikka jossain, kun sillon kun joku koulutti ni ne kiersi niitten ihmisten kanssa ja niille näytettiin heti siinä tiskikoneekin miten se toimii ja ne oli, siis niillä oli aikaa niinkun olla siinä (Haastateltava 3).*

Etenkin työnohastukseen toivottiin esimerkiksi kummitoiminnan kautta nimettyä perehdyttäjää tai henkilökohtaista tukea, jotta uudelle sisarelle

voitaisiin paremmin taata mahdollisuus päästä mahdollisimman sujuvasti toimintaan mukaan.

*Mut paras varmaan siis tää koulutusjuttu yleensäkki on sillei, et tulee vanhemmalta sisarelta. Joskushan me on puhuttu sitä et pitäskö niinku nimetä se kummi tai tällanen ihminen. (Haastateltava 1.)*

*Et periaatteessa aika monia sisaria mitä nytkin on tullu tässä ihan viime kuukausien aikana ni ne on sillä tavalla, että vanha sisar on tuonu jonku ystävänsä ja se tulee luonnostaan siitä et hän sit niinku kouluttaa itse sitä sisarta. Sen jälkeen se lähtee pikkuhiljaa kokeilemaan muiden kanssa. Niin se ihan luontaisesti pääsee mukaan tähän toimintaan. (Haastateltava 1.)*

#### *Toiminnan jatkuvuus*

Toiminnan jatkuvuuden osalta halusin selvittää, mitkä tekijät vaikuttavat sisarien sitoutumiseen ja saa heidät jatkamaan sotilaskotiharrastuksen parissa vuodesta toiseen. Sotilaskotiharrastuksen aloittamiseen vaikuttaneet motivaatiotekijät liittyen toiminnan tarkoitukseen ja arvomaailmaan esiintyivät haastateltavilla myös sitouttavina tekijöinä. Harrastuksen tarjoamat vaihtoehdot kunnon ja elämäntilanteen mukaan sekä toiminnan mielekkyys ja monipuolisuus ovat myös toiminnan jatkuvuuteen positiivisesti vaikuttavia tekijöitä.

*No mun mielestä sitten kumminki löytyy sitä uutta aina. Ettei voi sanoo, että tämä nyt oli tässä. (Haastateltava 1.)*

*Ja onhan meillä sitte taas näille ikääntyville, jotka liikkuu heikosti ni niil on sitten perinnejaostoo ja voi kirjastossa tehdä et kaikille on jotakin. Sit ne, jotka pystyy taas niinku enemmän fyysisesti suorittamaan ni ne voi olla tarjoilussa. Niinku oman kunnon mukaan tai oman elämäntilanteen mukaan. Et mikä se sit onkaan. (Haastateltava 2.)*

*Mutta sitte sitä tekemistä, mielekästä tekemistä. Sitä mä kaipasin. Sitä löytää täältä. (Haastateltava 1.)*

Toiminnan jatkuvuuteen vaikuttavat haastateltavien mukaan myös asiakkaat sekä heiltä että toiminnan kautta saatu huomio, arvostuksen ja kiitollisuuden tunne. Nämä tekijät esiintyivät haastateltavien hyvissä harrastusmuistoissa, minkä ansiosta harrastusta ja vapaaehtoistyön tekemistä on jatkettu myös silloin, kun se ei välttämättä ole tuntunut mielekkäältä.

*Asiakkaat vaihtuu. Että ne ei oo aina ne samat ihmiset ketkä tässä poikkeee vaan ne vaihtuu kaks kertaa vuodessa. Et se tekee siittä kans ja ne on niinku aina erilaisia siis sillai että tulee uus porukka, niin vaikka kuinka olis kristallipallo ni siin on aina jotain uutta erilaista, niissä ihmisissä. (Haastateltava 1.)*

*Ja siis se kunnioitus mikä on sisaria kohtaan niinku tuolla leireilläkin ja noilla niinku noilta kantahenkilökunnaltakin ja pojilta ni se, että sillai ku susta tuntuu, että tykätään taikka sillai et hyväksytään ja sua arvostetaan (Haastateltava 3).*

Myös jatko- ja kertauskoulutuksen riittävä tarjoaminen nähtiin toiminnan jatkuvuuden kannalta tärkeänä: oman toiminnan varmuus säilyä ja toiminnan ulkopuolelle ei jäädä osaamattomuuden tunteen vuoksi tai siitä syystä, että jotkin asiat ovat unohtuneet eikä asioiden kertaamista kehdata erikseen pyytää.

*Et pari vuotta vai vuodenko oli ollu sisarena ni kaipas sitä sellasta niinku kertauskurssia (Haastateltava 1).*

*Siel oli ihan vanhojakin sisaria, jotka jostain kassasta tai jostain tämmösestä ni koki ahaa elämyksiä, vaikka ne on niinku vuosikymmeniä tehny töitä. Ni ne löysi sieltä sit jotai uusii toimintoja tai uusia juttuja et siinä huomaa just sen et ku*

*sitä työtä tehään yksin ni sitte ei välttämättä aina.  
(Haastateltava 1.)*

### *Perehdyttämispas*

Perehdyttämispoppaan luomisprosessia varten halusin selvittää, millaisessa käytössä haastateltavat näkevät perehdyttämispoppaan ja millainen sen tulisi tyyliiltään ja sisällöltään olla. Tämän opinnäytetyön tuloksena syntyvästä perehdyttämispoppaasta haluttiin ensisijaisesti uusille sisarille jaettava materiaali, joka toimii myös sisarkoulutuksen runkona ja oppimateriaalina sekä perehdyttäjien tukimateriaalina.

*Jos sä teet nyt oikein jonku kunnan jutun ni sehän  
(sisarkoulutus) on paljon helpompi vetää ku se on sulla siinä  
papereilla (Haastateltava 3).*

*Se ois kauheen helppo ku ois se kansio, ja sä voisit sen  
avata, ja käydä sieltä niitten ihmisten kaa läpi niitä asioita  
(Haastateltava 3). Joo ja sitte vois palata siihen ku se olis  
siellä se sivu jos kysyy jotain (Haastateltava 4).*

Perehdyttämispoppaan tulee olla rakenteeltaan johdonmukainen, sisällöltään tiivis sekä luettavuudeltaan kevyt, innostava ja selkokiehinen.

*Mä näkisin et se pitäis olla aika tiiviisti (Haastateltava 2)*

*Et ei oo sillei, ei oo liian raskasta (Haastateltava 2).*

*Ja sillai selkokielellä. Että niistä saa heti selvää.  
(Haastateltava 4.)*

Perehdyttämispoppaan asiasisällöksi nousi seuraavia asioita: historiatietoja, toiminnan esittely, jaostojen tehtävien esittely, sisartoimintaan liittyviä käytännön asioita (esim. vaatetusohjeet, sosiaalisen median käytön ohje ja kulkeminen alueelle ja sen sisällä), yhteystiedot ja sisällysluettelo.

*Mutta tosiaan siinä korostais siinä, että näitten sisartoimintaan  
liittyviä asioita.(Haastateltava 1).*

*Jaostoilta, siinä selitetään se mitä siinä voi tehdä mitä jaoston tehtäviin kuuluu (Haastateltava 3).*

*Toi on ainaki yks mikä on ni tää vaateasia. Se pitäis olla jollain isoilla kirjaimilla sitte kans jossain. (Haastateltava 4.)*

Tutkimuksen tulokset on tiivistetty teemoittain seuraavassa taulukossa (taulukko 2).

## TAULUKKO 2. Tutkimuksen tulokset

MIKSI SOTILASKOTISISARUUS – MOTIVOIVIA TEKIJÖITÄ		
Toiminnan tarkoitus		
Arvot		
Kutsu		
Toiminnan läpinäkyvyys		
Valinnanvapaus		
PEREHDYTTÄMINEN		
TERVETULOJA	YHDISTYKSEEN JA YHTEISÖÖN PEREHDYTTÄMINEN (SISARKOULUTUS)	TYÖNOHJAUS, OMAT TEHTÄVÄT JA NIIHIN LIITTYVÄT ODOTUKSET
Hyvä vastaanotto	Hyvä perehdyttäjä, perehdyttäjän asenne	Hyvä perehdyttäjä, perehdyttäjän asenne
	Aloittavan ryhmän tuki	Kannustaminen
	Toiminnan ja harrastusmahdollisuuksien esittely	Luottamuksen osoittaminen
	Perehdyttäjän omat kokemukset esille	Riittävä ajankäyttö
	Säännöt ja toimintaohjeet	Henkilökohtainen tuki (esim. kummitoiminta)
TOIMINNAN JATKUVUUS – SITOUTUMISEEN VAIKUTTAVIA TEKIJÖITÄ		
Toiminnan tarkoitus		
Arvot		
Monipuoliset harrastusmahdollisuudet kunnon ja elämäntilanteen mukaan		
Mielekäs toiminta		
Asiakkaat		
Huomioiminen		
Arvostuksen ja kiitollisuuden tunne		
Jatko- ja kertauskoulutus		
PEREHDYTTÄMISOPAS		
TARKOITUS	LUETTAVUUS	ASIASISÄLTÖ
Uusille sisarille	Johdonmukainen rakenne	Historia
Sisarkoulutuksen runko ja oppimateriaali	Tiivis sisältö	Toiminnan ja jaostojen esittely
Perehdyttäjän tukimateriaali	Kevyt	Sisartoiminta ja käytännön asiat
	Innostava	Yhteystiedot
	Selkokielen	Sisällysluettelo

### 3.2.4 Johtopäätökset

Tutkimuksella haettiin vastausta siihen, millainen perehdyttäminen motivoi ja tukee vapaaehtoistyötä tekevän sotilaskotisisaren sitoutumista vapaaehtoistyöhön yhdistyksessä.

Perehdyttäminen on avain sotilaskotisisaren motivaation lisäämiseen ja vapaaehtoistyöhön sitoutumiseen. Perehdyttämisprosessilla on merkittävä rooli asenteiden luomisessa ja muokkaamisessa. Pelkkä kiinnostus sotilaskotisisaren tekemää vapaaehtoistyötä kohtaan ei yleensä riitä sitouttamaan uutta sisarta. Hyvän perehdyttämisen avulla saadaan varmistus sille, että vapaaehtoistyö vastaa vapaaehtoisen tarpeita.

Kun uusi sotilaskotisisar otetaan hyvin vastaan, hänet huomioidaan ja hänen päätöstään ryhtyä sisareksi sekä hänen harjoittelemaansa työtä arvostetaan, on toiminnalla paremmat edellytykset tuntua mielekkäältä ja synnyttää jatkuvuutta. Mielekkäästä toiminnasta on myös mukava kertoa lähipiirille, minkä avulla yhdistys voi saada uusia potentiaalisia sisaria.

*Mitä tavoitteita vapaaehtoistyötä tekevien sotilaskotisisarien perehdyttämiselle tulee asettaa?*

Jo olemassaolevien motivaatiotekijöiden, kuten esimerkiksi toiminnan tarkoituksen ja arvojen merkitystä kannattaa pyrkiä vahvistamaan perehdyttämisen aikana. Perehdyttäjän tehtäväksi jää selvittää, millaisista motivaatiotekijöistä eri henkilöiden kohdalla on kyse hyödyntääkseen niitä perehdyttämisessä.

*Millä keinoilla perehdyttämisessä voidaan tukea vapaaehtoistyöntekijän motivaatiota?*

Perehdyttäjän asenteella on merkitystä ja hyvä perehdyttäjä jää mieleen positiivisena perehdyttämiskokemuksena. Perehdyttäjän hyvä asenne esiintyy mm. kannustamisena ja luottamuksen osoittamisena. Jos harrastus aloitetaan ryhmässä sisarkoulutuksen kautta, uusilla sisarilla on mahdollisuus saada toisiltaan vertaistukea. Perehdyttämiseen tulisi käyttää riittävästi aikaa ja perehdyttämisen aikana henkilökohtaista tukea



tulisi saada aina tarvittaessa. Henkilökohtaista tukea voisi tarjota esimerkiksi kummitoiminnan kautta. Tämä on varteenotettava vaihtoehto, koska ystäviensä kautta toiminnan aloittaneet ovat kokemuksen mukaan päässeet hyvin luonnollisesti toimintaan mukaan. Edellä mainitut asiat luovat turvallisuuden tunnetta sekä myönteistä mielikuvaa.

*Millainen perehdyttämisen sisältö tukee vapaaehtoistyötä tekevien sotilaskotisisarien sitoutumista vapaaehtoistyöhön?*

Toiminnan monipuolisuutta, harrastusvaihtoehtoja ja asiakkaita on hyvä yleistason lisäksi esitellä myös perehdyttäjien omien kokemusten kautta, jolloin keskeiset asiat saavat syvyyttä ja ymmärrystä. Vaihtoehtoihin kannattaa kannustaa tutustumaan laaja-alaisesti, jotta uuden sisaren on luonteva löytää itselleen mielekästä toimintaa harrastuksen eri vaiheissa oman mielenkiinnon, fyysisen kunnon ja elämäntilanteen mukaan. Perehdyttämisen sisällössä tärkeitä asioita ovat myös säännöt ja ohjeistukset. Ne vaativat sotilaskotiyhdistyksessä tietyiltä osin erityistä korostamista, koska vapaaehtoistyötä tehdään Puolustusvoimien suljetulla alueella.

Perehdyttämisoppaan tulee olla sisällöltään ja rakenteeltaan sellainen, että se sopii sisarkoulutuksen oppimateriaaliksi ja voi toimia perehdyttäjän tukimateriaalina. Sisällön tulee olla tiivis ja helppolukuinen säilyttääkseen lukijan mielenkiinnon. Tutkimustulosten perusteella luotiin perehdyttämisoppaan sisällölle pohja (kuvio 9), jonka avulla toiminnallinen osuus käynnistettiin.

## Sisällysluettelo

### Yhdistyksen esittely ja historia

- Arvot
- Toiminnan tarkoitus

### Toiminnan ja jaostojen esittely

- Jaostojen esittely (harrastusmahdollisuudet)
- Yleisimpien tapahtumien esittely
- Sisarten kertomuksia harrastuskokemuksista

### Käytännön asiat ja toimintaohjeet

- Vaatetus
- Sosiaalinen media
- Kulkeminen alueelle ja sen sisällä

### Huomioiminen

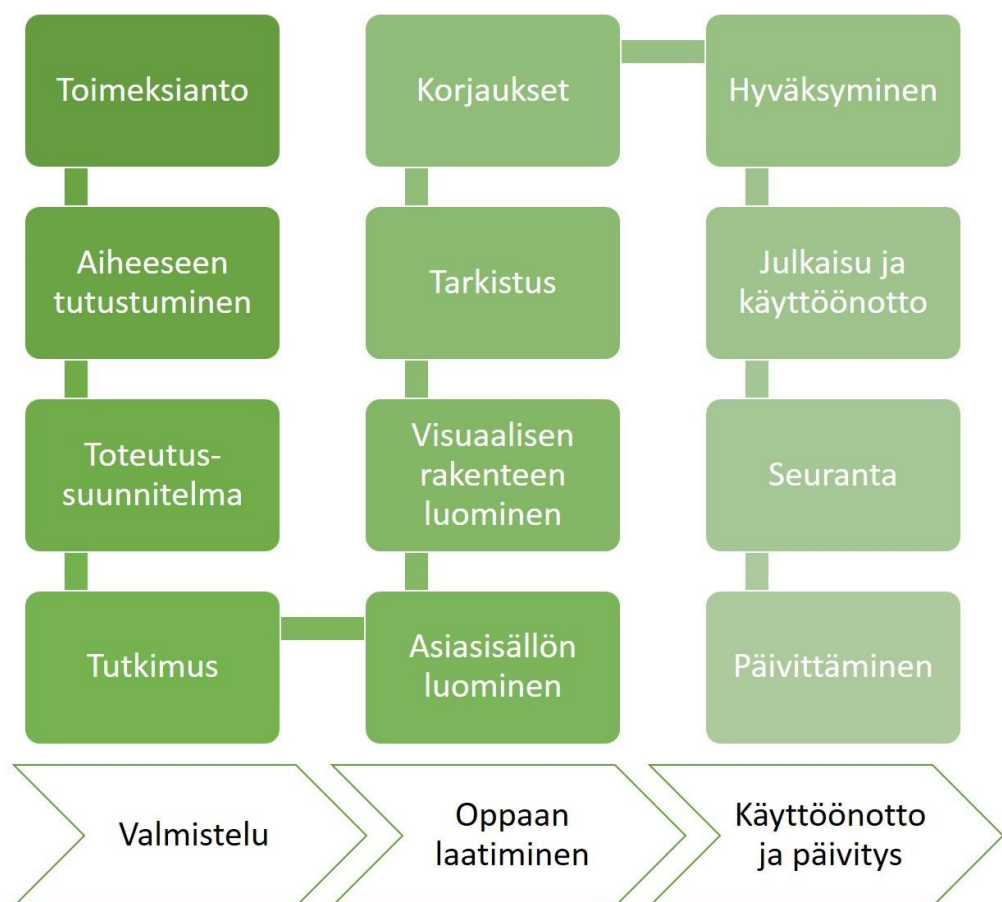
- Sisarille tarjotut edut ja virkistystoiminta
- Muu huomioiminen ja palkitseminen

### Yhteystiedot

KUVIO 9. Pohja perehdyttämisosoppaan laatimiselle

### 3.3 Perehdyttämisopas

Opinnäytetyön toiminnallisessa osuudessa laadittiin perehdyttämisopas Hämeenlinnan Sotilaskotiyhdistys ry:n sotilaskotisisarille. Toiminnallinen osuus käynnistettiin tutkimustuloksien perusteella luodun pohjan avulla, joka on esitelty luvussa 3.2.4. Seuraava kuvio (kuvio 10) kuvaa perehdyttämisoppaan laatimisen prosessin toimeksiannosta oppaan päivittämiseen.



KUVIO 10. Perehdyttämisoppaan laatiminen

### 3.3.1 Sisällön tuottaminen

Sisällön tuottaminen oli kauttaaltaan sujuvaa tutkimuksen johtopäätösten avulla. Sisältö vastaa sotilaskotisisarten näkemyksiä siitä, millainen perehdyttäminen ja perehdyttämisopas tukee sotilaskotisisaren motivaatiota ja sitoutumista vapaaehtoistyöhön. Tutkimustuloksien perusteella luotu pohja toimi apuna kerätessäni perehdyttämisoppaaseen tulevia tietoja yhteen eri lähteistä. Lähteinä käytin itselläni olemassa olevan ammattitaidon ja tiedon lisäksi toimeksiantajaorganisaation valmiita aineistoja kuten yhdistyksen internet-sivuja, Sotilaskotiliiton tarjoamia materiaaleja sekä yhdistyksen pysyväismääräyksiä ja toimintakertomusta. Sisällön tuottamisvaiheessa saatiin kirjalliseen muotoon jonkin verran myös hiljaista tietoa esimerkiksi kulkuluvan hakemisesta, josta ei ollut ajantasaista tietoa kirjallisessa muodossa.

Yhdistyksellä on hyvä kuva-arkisto, joten perehdyttämisopasta varten ei tarvinnut juurikaan hankkia uutta kuvamateriaalia. Opasta varten otettiin vain muutama uusi kuva. Oppaaseen valittujen kuvien kokoa, muotoa, tarkkuutta ja sävyjä käsittelemällä kevyesti, jotta kuvat sopivat muuhun sisältöön.

Alun perin asiasisältöön oli tarkoitus sisällyttää muutama lyhyt kertomus sisarten kokemuksista sotilaskotiharrastuksen parissa mutta ne päätettiin jättää pois. Perehdyttämisoppaan tekemisen aikana ilmestyi Sotilaskotiliiton julkaisema Sotilaskoti-lehti 3/2016, joka oli sisällöltään sopiva sekä ajaton uusia sisaria ajatellen. Lehdestä löytyi mm. sotilaskotisisarten sattumuksia ja tarinoita vapaaehtoistyössä, varusmiesten kokemuksia, kattavat vaatetusohjeet sekä juttuja sotilaskotiharrastuksen eri osa-alueilta. Kaiken kaikkiaan lehti onnistui sisällöllään mielestäni välittämään hyvin sotilaskotiharrastuksen tunnelmia, oikeuksia ja velvollisuuksia. Siksi se on hyvää luettavaa myös uusille sisarille. Otin yhteyttä Sotilaskotiliittoon ja tilasin yhdistykselle suuremman määrän kyseistä lehden numeroa, jota yhdistys voi jakaa uusille sotilaskotisisarilleen. Näin ollen perehdyttämisoppaan asiasisältö keskittyi

sotilaskotiharrastuksen tarjoamiin mahdollisuuksiin sekä käytännön asioihin yhdistyksessä.

### 3.3.2 Visuaalinen rakenne

Visuaalisen rakenteen suunnittelun lähtökohtana oli Sotilaskotijärjestön graafinen ohjeisto. Graafinen ohjeisto on sopimus siitä, miten visuaalinen ilme näkyy eri yhteyksissä. Ohjeiston avulla Sotilaskotijärjestölle luodaan selkeä ja tunnistettava visuaalinen identiteetti. (Sotilaskotiliitto 2006.)

Graafinen ohjeisto oli minulle ennestään tuttu työväline, joten sen käyttäminen oli luontevaa. Visuaalisen rakenteen suunnitteluvaiheessa graafisesta ohjeesta poimin vihreän päävärin ja keltaisen lisävärin sekä kulmaelementin, tunnuksen ja fonttityypin. Itse sain suunnitella oppaan rakenteen ja muotokielen. Suunnittelussa käytin hyväkseni myös aiemmin työssäni tekemiäni julkaisuja.

Perehdyttämisoppaan tein Microsoft Publisher 2013 –ohjelmalla, joka kuuluu Microsoft Office -tuoteperheeseen. Ohjelman valinta tuntui luontevalta, koska sillä tehdään myös muut yhdistyksen julkaisut kuten esitteet ja tiedotteet. Ohjelma myös noudattelee yhteistä linjaa muiden Microsoft Office –ohjelmien kuten tekstinkäsittelyohjelma Microsoft Wordin kanssa. Näin ollen pienet muutokset kuten tekstin muokkaaminen tai kuvien vaihtaminen onnistuu myös tarvittaessa sellaiselta henkilöltä, jolla on kokemusta esimerkiksi vain tekstinkäsittelyohjelman käytöstä. Sotilaskotisisaren oppaan visuaalinen rakenne lähteineen on esitelty liitteessä 3.

### 3.3.3 Julkaisu ja käyttöönotto

Tämän opinnäytetyön tuloksena syntynyt sotilaskotisisaren perehdyttämisopas sai nimekseen *Sotilaskotisisaren opas*.

*Sotilaskotisisaren opas* julkaistiin A4-kokoisena vihkosena. Opas jaettiin kaikille uusille sisarille elokuussa 2016 alkaneen koulutuksen yhteydessä, missä se toimii myös koulutusmateriaalina. Opas on saatavilla myös yhdistyksen internet-sivuilta pdf-muodossa. Internet-sivuilta jokainen

yhdistyksen sisar tai harrastuksesta kiinnostunut voi halutessaan lukea ja ladata oppaan.

Opasta tullaan tarvittaessa muokkaamaan uusien sisarten antaman palautteen perusteella ja oppaan päivittämistarpeita seurataan säännöllisesti. Opas päivitetään vähintään kerran vuodessa ennen uusien sisarten koulutusta. Sotilaskotisisaren opasta yhdistyksessä päivittää toimistonhoitaja. Sotilaskotisisaren opas on opinnäytetyön liitteenä (liite 4).

## 4 POHDINTA

### 4.1 Onnistumisen taustalla syventyminen

Toimeksiannetun opinnäytetyön tavoitteena ollut perehdyttämisoppaan luominen Hämeenlinnan Sotilaskotiyhdistys ry:n sisarille oli prosessina mielenkiintoisempi ja laajempi kuin olin alun perin ajatellut.

Perehdyttämisestä oli tehty paljon opinnäytetöitä, joten aihe vaikutti alkuun aivan loppuun kulutetulta. Erityisen mielenkiintoiseksi aihe muodostui vapaaehtoistyön takia. Vaikka perehdyttäminen vapaaehtoistyössä ei ole laissa niin säädeltyä kuin palkkatyössä, on vapaaehtoiset tärkeää varustaa riittäväillä tiedoilla ja taidoilla vapaaehtoistyöhön. Hyvä perehdyttämiskokemus lisää motivaation ja työn mielekkyyden tunnetta, jolloin edellytykset vapaaehtoistyön jatkuvuuteen kasvavat. Koska työ on täysin vapaaehtoista ja palkkaa ei makseta, on vapaaehtoistyöhön perehdyttämisellä suuri merkitys organisaatioon kiinnittymisessä. Palkkatyössä huonosti hoidettu perehdyttäminen voidaan antaa helpommin anteeksi ilman, että työntekijä äänestää ensimmäiseksi jaloillaan.

Aiheen valinnan jälkeen ennen opinnäytetyöni varsinaista aloittamista olin tietoinen siitä, että aikaa työn tekemiseen voi kulua huomattavasti enemmän kuin mitä opintopisteille asetetaan. Opinnäytetyöprosessin aikana tiesin myös oman henkilökohtaisen elämäni olevan kiireistä, sillä opinnäytetyön tekemisen rinnalla piti opiskella, hoitaa kaksivuotiasta poikaa pääasiassa kotona ja tehdä sekä osa- että kokoaikaisesti töitä. Vilkan ja Airaksisen (2003,18) mukaan toimeksiannetun opinnäytetyön vaarana on paisua alkuperäisiä tavoitteita ja asetettuja opintopisteitä laajemmaksi kokonaisuudeksi. Jo suunnitteluvaiheessa kehoitetaan pohtimaan sitoutumisvalmiutta ja omien henkilökohtaisten valmiuksien ja voimavarojen riittävyttä tilanteessa, missä toimeksianto osoittautuu odotettua laajemmaksi. Varauduin Vilkan ja Airaksisen edellä kuvailemaan tilanteeseen asettamalla opinnäytetyön tekemiselle liki yhdeksän kuukautta aikaa. Näin yllättävät muutokset aikataulussa olivat mahdollisia

ja voimavarani riittivät kaikille elämän osa-alueille. Pitkällä aikavälillä tehty opinnäytetyö antoi minulle myös enemmän aikaa elää, hengittää ja seurata aihetta: ymmärrys aihetta kohtaan syventyi ja havaitsin itsessäni merkittävää ammatillista kasvua. Voin myös kuvitella itseni työskentelemässä opinnäytetyön aihealueeseen liittyvissä tehtävissä. Erityisesti saavutetun ammatillisen kasvun vuoksi olen erittäin tyytyväinen siihen, että opinnäytetyön tekeminen jakautui pitkälle aikavälille sen sijaan, että olisin noudattanut opinnäytetyön infotilaisuudessa suositeltua muutaman kuukauden aikatavoitetta.

Perehdyttämisoppaalle oli yhdistyksessä todellinen tarve, sillä sotilaskotisisarille ei ollut olemassa perehdyttämispasta. Perehdyttämistilanteessa tietoja kerättiin useasta eri lähteestä ja kaikki tieto ei ollut ajantasaista. Perehdyttämiseen käytetyistä tiedoista osa oli myös nk. hiljaista tietoa, mistä ei ollut olemassa minkäänlaista dokumenttia. Kaikki tarpeellinen tieto eri lähteistä kerättiin yhteen perehdyttämisoppaaseen, jota voidaan päivittää helposti tarpeen niin vaatiessa. Perehdyttämispas ohjaa uutta sisarta käytännön asioissa sekä ohjaa eri tietolähteille ja henkilöille. Perehdyttämispas on myös tärkeä työväline uusien sisarten perehdyttäjille.

Olen tyytyväinen siihen, että tein sotilaskotisisaren perehdyttämisoppaan opinnäytetyönä enkä ainoastaan työtehtävänä. Lopputulos on kauttaaltaan harkitumpi, koska pystyin käyttämään aiheeseen tutustumiseen aikaa aivan eri laajuudella kuin mitä olisin työaikana voinut käyttää. Työaikaresursseja minulla ei olisi ollut käytössä tutkimuksen tekemiseen, mistä saatu empiirinen aineisto osoittautui tärkeäksi työvälineeksi prosessin loppuun saattamisessa. Empiirinen aineisto antoi myös varmuutta perehdyttämisoppaan asiasisällön ja visuaalisen rakenteen laatimiselle.

#### 4.2 Tutkimuksen luotettavuuden arviointi

Luotettavan tutkimusaineiston saavuttamiseksi kiinnitin huomiota erityisesti haastateltavien valintaan: haastateltavina oli kolme vapaaehtoistyötä



tekevää sotilaskotisisarta, joilla on kokemuksia sekä perehdyttäjänä että perehtyjänä olemisesta. Yksi haastateltavista oli sotilaskotitoiminnan asiantuntija, joka ammattitaidollaan toi esille yhteisön yleisiä käsityksiä. Vapaaehtoistyöntekijöiden vastaukset tukivat toisiaan sekä yhteisön yleisiä käsityksiä. Vaikka teemahaastattelujen luonne oli vapaamuotoinen, vastausten välillä löytyi yhteneväisyyksiä. Tutkimustuloksista löytyi toistettavuutta niin haastateltavien välillä kuin tietoperustaankin nähden, mikä lisää tutkimuksen luotettavuutta.

Kysymysten muotoilua helpotti hyvä tuntemukseni haastattelun kohderyhmästä, mitä myös Vilka (2015, 127, 130) pitää tärkeänä kysymysten muotoilussa. Vilka (2015, 127) kuitenkin toteaa mahdolliseksi ongelmaksi tutkijan omien käsityksien näkymisen kysymyksissä, mikä voi vaikuttaa tutkimusaineiston kykyyn vastata tutkimusongelmaan. Kysymysten asettelussa sanat ja niiden merkitykset voivat luoda riskin tulkintaongelmille, joten myös teemahaastattelussa on hyvä miettiä millä tavalla kysymyksiä esitetään (Vilka 2015, 127). Itse pyrin haastatteluissa välttämään motivaatio ja sitoutuminen sanojen käyttämistä, koska niitä voidaan ymmärtää eri tavoilla ja ne kuulostavat sanoina etäisiltä suhteessa konkreettiseen tekemiseen. Sen sijaan, että olisin kysynyt ”Mitkä ovat sinulle sotilaskotityössä motivoivia asioita ja miten olet sitoutunut sotilaskotiharrastukseen?”, pyrin asettelemaan kysymyksiä tyyliin, ”Mitkä ovat sotilaskotitoiminnassa ja sen tarkoituksessa itsellesi tärkeitä asioita?” tai ”Mikä sai sinut ryhtymään sotilaskotisisareksi?”.

Haastateltavat toivat esille avoimesti omia kokemuksiaan ja toisinaan haastattelut muistuttivat enemmän jopa avointa haastattelua, jolle Vilkan (2015, 127) mukaan ominaista on, että haastateltava voi puhua tutkimusongelman aihepiiristä vapaasti haluamistaan näkökulmista ja joissa haastattelija voi syventää aihetta kysymyksillä, jotka perustuvat haastateltavan kuvauksiin. En nähnyt tätä kuitenkaan ongelmana, koska keskustelu sujui luontevasti ja kaikki teema-alueet tuli käsiteltyä. Johtopäätökset on tehty haastateltavien vastausten ja näkökulmien perusteella ja aineistosta tehtyä analyysia sekä johtopäätöksiä tuetaan sitaateilla.

Tutkimuksen luotettavuutta lisää myös työkokemukseni yhdistyksessä. Yhdistys on itselleni erittäin tuttu, joka helpotti haastatteluja ja analysointia. Analyysivaiheessa ei tarvinnut palauttaa mieliin yhdistykseen liittyviä käsitteitä tai toimintoja, eikä niitä tarvinnut tarkentaa haastatteluvaiheessa.

Ennen julkaisua Sotilaskotisisaren oppaan tarkistivat tutkimusvaiheessa haastattelemani henkilöt. He antoivat omat kommenttinsa julkaisusta, minkä perusteella tehtiin muutoksia asiasisällön järjestykseen, sanamuotoihin sekä kuvitukseen. Viimeisen hyväksynnän julkaisemiselle antoi yhdistyksen puheenjohtaja. Tarkistusvaihe oli erittäin tärkeä, sillä asiasisältöä oli poimittu eri lähteistä ja olin kirjoittanut tekstiä myös itse. Sisällön tuottajana luin samoja tekstejä moneen kertaan ja tulin osittain sokeaksi kirjoittamalleni tekstille. Oppaan asiat ovat itselleni hyvin tuttuja työni puolesta, mikä toi haastetta asioiden selkeälle ilmaisulle niin, että uuden sisaren on helppo omaksua asiasisältö. Asiasisällön sanamuotojen tarkentaminen ja rakenteen muokkaaminen loogisemmaksi viimeistelivät oppaan käyttäjäystävälliseksi. Tutkimuksen luotettavuutta lisää se, että onnistuin tutkimuksesta tekemieni johtopäätösten nojalla luomaan perehdyttämisoppaasta sellaisen, mikä kohtaa myös haastateltavien ajatusten kanssa.

#### 4.3 Jatkotutkimusehdotukset

Tutkimuksen aikana esille nousi kaksi asiaa, joita olisin halunnut lähteä tutkimaan tarkemmin. Ne eivät kuitenkaan luonteeltaan sopineet tämän opinnäytetyön tavoitteeseen, joka oli perehdyttämisoppaan luominen Hämeenlinnan Sotilaskotiyhdistys ry:n sotilaskotisisarille.

Ensinnäkin, haastatteluissa yleinen näkemys koulutuksen sisällöstä ja sen kestosta vaihteli sen mukaan, kuinka paljon osanottajia koulutukseen osallistui. Uusi sisar voi tulla mukaan toimintaan myös kesken kauden, jolloin yhteiseen perehdyttämiskoulutukseen ei enää välttämättä tule osallistuttua sen ollessa ajankohtainen. Tämän opinnäytetyön tuloksena syntyvällä perehdyttämisoppaalla tarjotaan kaikille perehtyjille ja perehdyttäjille samansisältöinen materiaali perehdyttämisen tueksi.

Jatkotutkimuksen avulla perehdyttämissuunnitelmaa ja -koulutusta voisi kuitenkin päivittää niin, että perehdyttämisprosessi olisi samansisältöistä kaikille riippumatta siitä, milloin uusi sisar tulee mukaan sekä siitä, osallistuuko sisarkoulutukseen samanaikaisesti yksi vai useampi sisar.

Toiseksi, uutena asiana haastatteluiden aikana noussut kummitoiminnan järjestäminen on varteenotettava jatkotutkimusaihe, koska sen avulla tutkittavat henkilöt kokivat mahdollisuuden sujuvampaan pääsyyn mukaan toimintaan.

## LÄHTEET

### PAINETUT LÄHTEET

Bridger, E. 2015. Employee engagement. London: Kogan Page Limited.

Fred, M., Hokkanen, H., Jehkonen, A., Lunden, A., Oikarinen, H. & Strand, T. 2012. Yhdistystoiminta 2000 –luvulla. Työväen Sivistysliitto TSL ry.

Harju, A. 2003. Yhteisellä asialla: Kansalaistoiminta ja sen haasteet. Kansanvalistusseura.

Harju, U., Niemelä, P., Ripatti, J., Siivonen, T. & Särkelä, R. 2001. Vapaaehtoistoiminta seurakunnissa ja järjestöissä. Helsinki: Edita Oyj.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Hämeenlinnan Sotilaskotiyhdistys ry. 2016a. Alokasesite.

Hämeenlinnan Sotilaskotiyhdistys ry säännöt.

Ilvonen, A. 2011. Miten johdan? Yhdistystoiminnan johtamisopas. OK-Opintokeskus.

Juholin, E. 2009. Viestinnän vallankumous: Löydä uusi työyhteisöviestintä. 2. painos. Helsinki: WSOYpro

Kananen, J. 2015. Kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas: Miten kirjoitan kehittämistutkimuksen vaihe vaiheelta. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kangas, P., Hämäläinen, J. 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. 1. painos. Työturvallisuuskeskus.

Kauhanen, J. 2009. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. 10. painos. Helsinki: WSOYpro Oy.

Kjelin, E., Kuusisto, P. 2003. Tulokkaasta tuloksentekijäksi. Helsinki: Talentum.

- Koskiahho, B. 2001. Sosiaalipolitiikka ja vapaaehtoistyö. Teoksessa: Eskola, A., Kurki L (toim.). Vapaaehtoistyö auttamisena ja oppimisena. Tampere: Vastapaino.
- Kupias, P., Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Palmenia.
- Kuuluvainen, S. 2015. Vapaaehtoistyön johtaminen. Sivistysliitto Kansalaisfoorumi SKAF ry.
- Laitinen, H. 2006. Vapaaehtoisen osallistumisen syitä ja selityksiä. Teoksessa Laitinen, H (toim.). Tule mukaan. Osallistumisen edellytyksiä vapaaehtoistyössä. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu.
- Lepistö, I. 2004. Työpaikkakouluttajan käsikirja. 2. uudistettu painos. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Loimu, K. 2010. Yhdistystoiminnan käsikirja. 4. uudistettu painos. Helsinki:WSOYpro Oy.
- Lämsä, A. & Hautala, T. 2005. Organisaatiokäyttäytymisen perusteet. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Mykkänen-Hänninen, R. 2007. Vapaaehtoistyön rajapinnoilla. Helsingin ammattikorkeakoulu Stadia.
- Niitamo, P. 2002. Tunneperäinen ja tietoperäinen motivaatio. Teoksessa Salmela-Aro, K. & Nurmi, J (toim.). Mikä meitä liikuttaa. Modernin motivaatiopsykologian perusteet. Keuruu: PS-Kustannus.
- Porkka, S. 2009. Työnohjaamisen taito: Oppikirja vapaaehtoistyön työnohjaajalle. Suomen mielenterveysseura.
- Rochester, C., Paine, A., Howlett, S. & Zimmeck, M. 2010. Volunteering and Society in the 21st Century. Palgrave Macmillan.
- Ruohotie, P. & Honka, J. 1999. Palkitseva ja kannustava johtaminen. Helsinki: Oy Edita Ab.

Ryde, R. & Sofianos, L. 2014. Creating authentic organizations. Bringing meaning and engagement back to work. London: Kogan Page.

Seppälä, S. 2016. Vapaaehtoista muttei ehdoista vapaata. Sotilaskoti 3/2016, 3.

Sotilaskotiliitto. 2013. Vihreä kirja. Sotilaskotiliitto – Soldathemförbundet ry.

Surakka, T. & Laine, N. 2011. Käsikirja ammattimaiseen esimiestyöhön. Tampere: Taurus Media.

Vilkkä, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Vilkkä, H. 2015. Tutki ja kehitä. 4. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Yeung, A. 2002. Vapaaehtoistoiminta osana kansalaisyhteiskuntaa – ihanteita vai todellisuutta? : Tutkimus suomalaisten asennoitumisesta ja osallistumisesta vapaaehtoistoimintaan. Helsinki: Sosiaali- ja terveysjärjestöjen yhteistyöyhdistys YTY ry.

## ELEKTRONISET LÄHTEET

Arthur, D. 2005. Recruiting, Interviewing, Selecting and Orienting New Employees. 4th Edition. New York: Amacon Books [viitattu 21.2.2016]. Saatavissa:

<http://site.ebrary.com.aineistot.lamk.fi/lib/lamk/reader.action?docID=10120175&ppg=7>

Euroopan parlamentti. 2008. Mietintöluonnos vapaaehtoistyön roolista taloudellisen ja sosiaalisen yhteenkuuluvuuden edistämässä (2007/2149(INI)) [Viitattu 10.2.2016]. Aluekehitysvaliokunta. Saatavissa: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/commissions/regi/projet\\_rapport/2008/400301/REGI\\_PR\(2008\)400301\\_FI.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/commissions/regi/projet_rapport/2008/400301/REGI_PR(2008)400301_FI.pdf)

Helsingin kaupungin vapaaehtoistyön neuvottelukunta. 2011.

Vapaaehtoistoiminnan hyvät käytännöt –järjestäjän vinkkivihko [viitattu

23.2.2016]. Saatavissa:

<https://www.yumpu.com/fi/document/view/22231328/vapaaehtoistoiminnan-hyvat-kaytannat-jarjestajan-vinkkivihko/3>

Hämeenlinnan Sotilaskotiyhdistys ry. 2016b. Sotilaskotitoiminta [viitattu 11.2.2016]. Saatavissa: <http://www.hmlsky.fi/sisaret/sotilaskotitoiminta>

Hämeenlinnan Sotilaskotiyhdistys ry. 2016c. Sotilaskotitoiminta [viitattu 30.4.2016]. Saatavissa: <http://www.hmlsky.fi/sisaret/arvot>

International Labour Office (ILO). 2012. Manual On The Measurement of Volunteer Work. International Labour Office. [viitattu 21.2.2016].

Saatavissa:

<http://site.ebrary.com.aineistot.lamk.fi/lib/lamk/detail.action?docID=10531009>

Kurkela, R. 2016. Tilastollinen tiedonkeruu. Tilastokeskus & Stadia. [viitattu 21.3.2015]. Saatavilla: <https://www.stat.fi/virsta/tkeruu/01/07/>

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006 [viitattu 4.3.2016]. Saatavissa:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060044#L5P22>

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007 [viitattu 4.3.2016]. Saatavissa:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070334>

M2 HR Consulting. 2015. Onboarding. Induction. Orientation. What are the consequences of not having the right processes in place? [viitattu 21.2.2016]. Saatavissa: <http://www.m2hrconsulting.com.au/articles-news/onboarding-induction-orientation-what-are-the-consequences-of-not-having-the-right-processes-in-place/>

Penttinen, A. & Mäntynen, J. 2009. Työhön perehdyttäminen ja opastus - ennakoivaa työsuojelua. 2. painos. Työturvallisuuskeskus TTK [viitattu 16.3.2016]. Saatavissa:

[http://www.ttk.fi/files/800/Tyohon\\_perehdyttaminen2009.pdf](http://www.ttk.fi/files/800/Tyohon_perehdyttaminen2009.pdf)

Pratesi, M. 2014. Yhteisöllisyyttä ei voi ulkoistaa. Inhimillisiä uutisia 4.12.2014. RAY [viitattu 29.6.2016]. Saatavissa:  
<http://www.inhimillisiauutisia.fi/yhteisollisyytta-ei-voi-ulkoistaa/2514670>

Sademies, J. & Kostiainen, A. 2016. Vapaaehtoistyöhön liittyvät lait Suomessa. Pääkaupuniseudun Kierrätyskeskus Oy: VETY - Vapaaehtoistyö yleishyödyllisessä yhteisössä [viitattu 16.3.2016]. Saatavissa:  
[http://www.kansalaisareena.fi/Vapaaehtoistyohon\\_liittyvat\\_lait\\_suomessa\\_VETY\\_verkko.pdf](http://www.kansalaisareena.fi/Vapaaehtoistyohon_liittyvat_lait_suomessa_VETY_verkko.pdf)

Sotilaskotiliitto. 2006. Sotilaskotijärjestön graafinen ohje [viitattu 27.6.2016]. Saatavissa:  
[http://www.sotilaskotiliitto.fi/files/10/graafinen\\_ohjeisto\\_2007\\_01\\_12.pdf](http://www.sotilaskotiliitto.fi/files/10/graafinen_ohjeisto_2007_01_12.pdf)

Työsopimuslaki 55/2001 [viitattu 4.3.2016]. Saatavissa:  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L2P1>

Työturvallisuuslaki 738/2002 [viitattu 4.3.2016]. Saatavissa:  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

University of Southern Queensland (USQ). 2015. Human Resources. Induction and onboarding guidelines [viitattu 21.2.2016]. Saatavissa:  
<http://www.usq.edu.au/hr/odt/inductonboard/inductguidelines>.

Vance, R. 2006. Employee Engagement and Commitment. A guide to understanding, measuring and increasing engagement in your organization. SHRM Foundation [viitattu 3.4.2016]. Saatavissa:  
<https://shrm.org/about/foundation/research/Documents/1006EmployeeEngagementOnlineReport.pdf>

Yhdistyslaki 503/1989 [viitattu 21.2.2016]. Saatavissa:  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1989/19890503?search%5Btype%5D=piika&search%5Bpika%5D=yhdistyslaki>



## LIITTEET

Liite 1. Perehdyttämistä käsittelevä lainsäädäntö työsuhhteessa

Liite 2. Uimaratakaavio: Sotilaskotisisaren jäseneksi liittymis- ja perehdyttämisprosessi

Liite 3. Perehdyttämisoppaan visuaalinen rakenne

Liite 4. Sotilaskotisisaren opas

## PEREHDYTTÄMISTÄ KÄSITTELEVÄ LAINSÄÄDÄNTÖ TYÖSUHTEESSA

*Työsopimuslain (55/2001)* toisen luvun 1§:n mukaan työnantajan täytyy huolehtia siitä, että työntekijällä on mahdollisuudet suoriutua työstä myös silloin, kun yrityksen toimintaa, työtehtävää tai työmenetelmiä muutetaan tai kehitetään. Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu myös pyrkimys edistää työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi.

*Työturvallisuuslain (738/2002)* 8§:n mukaan työnantajan velvollisuuksiin kuuluu huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Lailla pyritään siihen, että työnteko on turvallista ja työntekijöiden terveys ei vaarannu. Työturvallisuuteen kuuluu fyysisen turvallisuuden varmistamisen lisäksi myös henkisen turvallisuuden vahvistaminen ja työturvallisuutta pidetään yleisesti yhtenä tärkeimmistä perehdyttämisen osa-alueista. (Kupias & Peltola 2009, 23-24).

*Laki yhteistoiminnasta yrityksissä* velvoittaa neuvottelemaan, kun on tapahtumassa muutoksia, hankintoja tai järjestelyjä, jotka vaikuttavat henkilöstön asemaan (Kupias & Peltola 2009, 25). Laissa myös erikseen mainitaan, että yhteistoimintaneuvotteluissa on käsiteltävä työpaikkaan ja yritykseen perehtymiseksi annettavat tarpeelliset tiedot. (Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007, 15§). Lisäksi työsuojelun yhteistoiminnassa käsitellään laissa tarkoitettu työntekijöille annettava opetuksen, ohjauksen ja perehdyttämisen tarve sekä järjestelyt siltä osin, kuin ne kuuluvat työsuojeluviranomaisen valvontaan (Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006, 26§).

Lähteet on mainittu opinnäytetyön lähdeluettelossa

## UIMARATAKAAVIO – SOTILASKOTISISAREN JÄSENEKSI LIITTYMIS- JA PEREHDYTTÄMISPROSESSI

Mallinnettu prosessi kuvaa sotilaskotiharrastuksen aloittamista sisarkoulutuksen kautta.

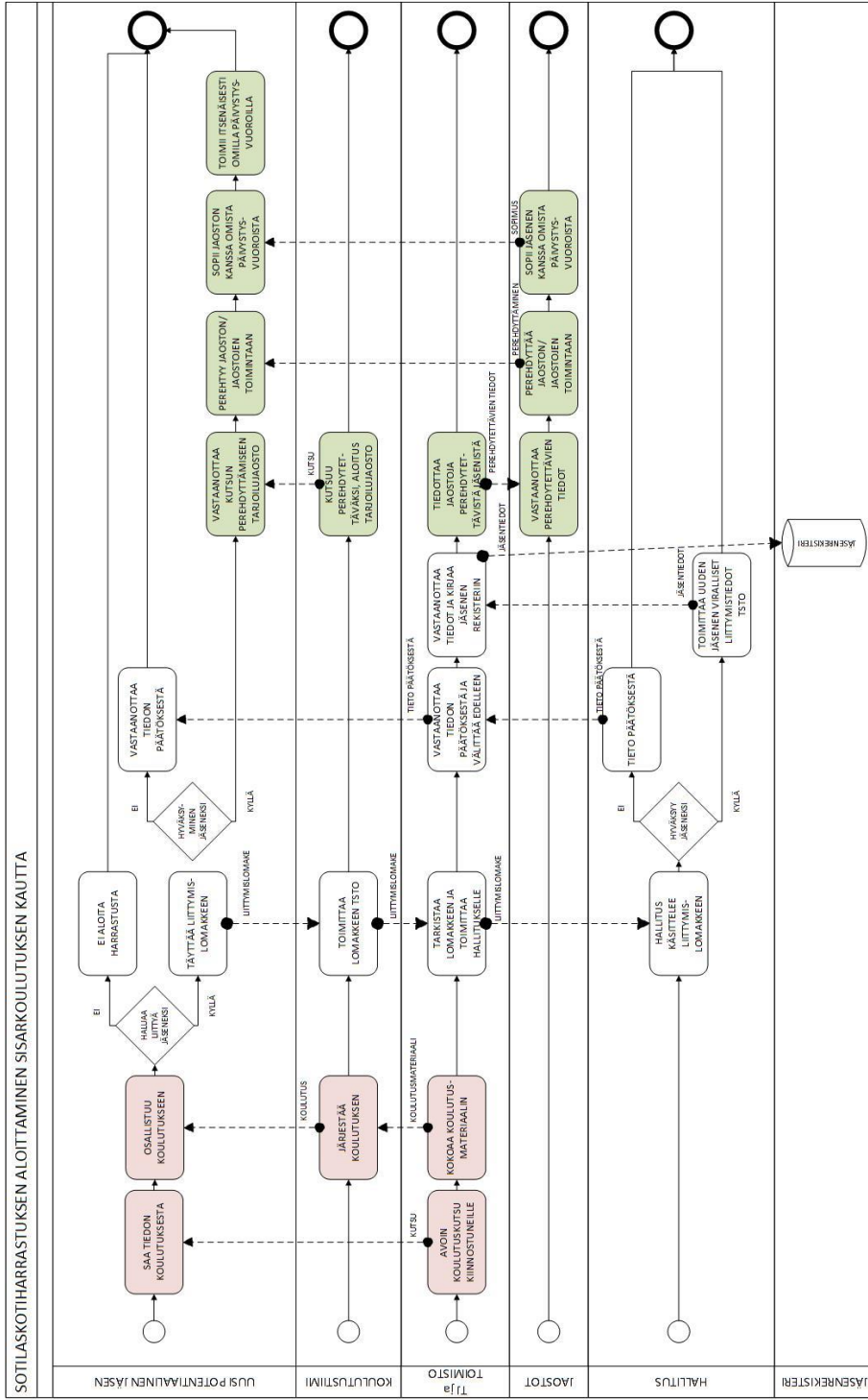
Prosessi alkaa, kun potentiaalinen jäsen kiinnostuu toiminnasta ja osallistuu koulutukseen ja päättyy siihen, kun jäsen toimii itsenäisesti.

Uimaratoja on kuusi:

1. **Uusi potentiaalinen jäsen**. Jäsenet ovat vapaaehtoistyötä tekeviä sotilaskotisisaria.
2. **Koulutustiimi**, toisinsanoen koulutusjaosto vastaa uusien sotilaskotisisarien koulutustilaisuuksista.
3. **Toiminnanjohtaja ja toimisto** hallinnoi jäsenrekisteriä, tiedottaa hallitusta ja vastaa julkaistavan materiaalin tuottamisesta.
4. **Jaostot**. Sotilaskotisisaret toimivat eri jaostoissa, joissa on tarjolla vapaaehtoistyötä eri muodoissa.
5. **Hallitus** edustaa ja käyttää yhdistyksen toimeenpanovaltaa.
6. **Jäsenrekisterillä** ylläpidetään jäsentietoja.

Osallistuessaan koulutukseen uusi potentiaalinen jäsen toivotetaan tervetulleeksi ja koulutus perehdyttää potentiaalisen jäsenen sotilaskotiyhdistykseen ja yhteisöön. Koulutuksen aikana henkilö tekee päätöksen liittymisestään jäseneksi. Jos henkilö haluaa liittyä ja hänet hyväksytään jäseneksi, alkaa työnohjaus. Työnohjausta jatketaan niin kauan, kunnes jäsen toimii itsenäisesti omilla päivystysvuoroilla.

Yhteistä koulutusta järjestetään kerran vuodessa. Jos jäseneksi liitytään muulloin kun koulutuksen alkaessa, siirtyy koulutuksen osuus prosessikuvauksessa viimeiseksi. Tällöin ensin liitytään jäseneksi sekä opastetaan työhön ja koulutukseen osallistutaan myöhemmin sen ollessa ajankohtainen.



TYÖNOHAUS, OMAT TEHTÄVÄT JA NIIHIN LIITTYVÄT ODOTUKSET

TERVETULOA + YHDISTYKSEEN JA YHTEISÖÖN PERHEIDYTTÄMINEN

## PEREHDYTTÄMISOPPAAN VISUAALINEN RAKENNE

SOTILASKOTISISAREN OPAS			
	KÄYTTÖ	VALINTA	LÄHDE
Fontti	Koko opas	Verdana	Graafinen ohjeisto
Pääväri	Ulkoasun rakenne Otsikkotekstit	Vihreä (RGB (0, 126, 58))	Graafinen ohjeisto
Lisäväri	Ulkoasun rakenne Katkoviivatehosteet	Keltainen (RGB (255, 209, 0))	Graafinen ohjeisto
Muut värit	Tekstilaatikot (s. 2, 5, 6, 8-9)	Keltainen (RGB (204, 255, 102)) Vihreä (RGB (204, 255, 102)) vaaleampi 40 %	Oma valinta, sävyt sopivat pää- ja lisäväriin
Tunnus	Etu- ja takasivu		Graafinen ohjeisto
Kulmaelementti	Etusivu		Graafinen ohjeisto
Asiasisältö	Koko opas		Oma teksti Internet sivut Sotilaskoti-lehti 3/2016 Toimintakertomus 2015 Pysyväismääräykset Sotilaskotiliitto Jäsenrekisteri
Kuvat	Koko opas		Yhdistyksen kuva-arkisto
Ohjelma	Koko opas	Microsoft Publisher 2013	Microsoft Office
Julkaisutapa	Koko opas	A4 Vihkonen (paperi) PDF intranet (sähkö.)	



# **Sotilaskotisisaren opas**

**HÄMEENLINNAN SOTILASKOTIYHDISTYS RY**

**Puheenjohtaja**

Liisa Suomilammi  
040 716 7418  
suomilammi@pp.inet.fi

**Toimisto**

Parola 1 sotilaskoti  
13700 Parolannummi

**Toiminnanjohtaja**

Kirsi Heikkilä 0299 442 990  
kirsi.heikkila@hmlsky.fi

**Toimistonhoitaja**

Hanna Similä 0299 442 994  
toimisto@hmlsky.fi

**Sotilaskodit**

Parola 1 sotilaskoti 0299 442 991  
Parola 2 sotilaskoti 0299 442 992



# Sisaren opas

2016

## Sisältö

Sotilaskoti, uusi harrastus	3
Yhdistys	4
Arvot	4
Sotilaskodit	5
Sotilaskotisisaret toimivat eri jaostoissa	6-7
Käytännön asioita	8-9
Päivystysvuorojen aloittaminen	10
Sisaren aakkoset	11
Kyydit päivystysvuoroille	12
Lahjoitukset varusmiehille	12
Sosiaalisen median ohje jäsenistölle	13
Yhteystiedot	14-15

# Sotilaskoti — uusi harrastus?

Kädessäsi on sotilaskotisisaren opas, joka on apunasi aloittaessasi ja tutustuessasi sotilaskotiharrastukseen. Opas esittelee yhdistyksen toimintaa sekä sen tarjoamia harrastusmahdollisuuksia.

Oppaan avulla saat tuntuman siitä, millaista vapaaehtoisena sotilaskotisisarena toimiminen voisi olla ja tietoa siitä, kuinka pääset alkuun.

Opas tarjoaa myös tärkeää perustietoa sotilaskotisisaruudesta ja siihen liittyvistä käytännön asioista.

Tämä opas toimii myös sisarkoulutuksen oppimateriaalina ja oppaan sisältämiä asioita käydään läpi koulutuksen yhteydessä.

## Lämpimästi tervetuloa intin parhaaseen paikkaan!

Hämeenlinnan Sotilaskotiyhdistys ry

*"Meitä varusmiehiä auttaa tääl monin tavoin sisaret,  
Voin sanoo kelle varusmiehelle vaa, et heitä ilman pärjäis et.  
He ovat työntekijöistä ne vapaaehtoiset,  
jotka mahdollistaa sotkust' munkit makoiset.  
Sisaret ei siis työstään täällä halua palkkaa nostaa,  
eikä heille oo alikkien tapaan mistään mitään syytä kostaa.  
Leivonnaisii ja sämpylöit heilt' mielellää ostaa,  
ei yhtä mukavii työntekijöit löydy koko osastosta.  
Asiointi heidän kans on mukavaa,  
heitä jututtaes tuntuu ku ois entuudesta tuttavaa.  
Rupatelles heidän kanssaan hyvän mielen saa  
ei heidän toiminnassaan ole mitään valitettavaa.  
He luovat intin synkkyyden keskelle ihan omaa valopilkkua,  
ei ole mitään syytä, miksi sisarii pitäs ilkkua.  
Vaikka työasu saattaa muistuttaa isoo tilkkua,  
sisaren kans puhues tahtoo silmät iloisesti vilkkua."*

Leo Haapasalo

Kainuun prikaati, saapumiserä 1/16

Sotilaskoti 3/2016



# Yhdistys

## Hämeenlinnan Sotilaskotiyhdistys ry

- perustettu vuonna 1918
- yksi suomen 37:sta sotilaskotiyhdistyksestä.
- toimipisteet Parolannummella: kaksi sotilaskotia, esikuntakahvio, leipomo ja toimisto.
- jäseniä n. 340
- palkattua henkilökuntaa n. 15

Yhdistyksen tavoitteena on vapaaehtoisuuteen perustuen edistää maanpuolustushenkeä ja -valmiutta. Toiminnan tarkoituksena on tukea asevelvollisia heidän vapaa-aikansa viihtyvyyden lisäämiseksi, henkisen kasvun edistämiseksi ja maanpuolustusasenteiden lujittamiseksi. Tarkoituksensa toteuttamiseksi yhdistys ylläpitää sotilaskoteja varuskunnissa, harjoituksissa sekä leireillä. Yhdistyksen päämääriä jäsenillä on mahdollisuus toteuttaa osallistumalla sotilaskotitoimintaan. Yhdistys tekee yhteistyötä Panssariprikaatin kanssa. Yhdistys toimii Panssariprikaatin alueella ja tiloissa Hattulan Parolannummella.

# Arvot

Toimintaa ohjaavat kattojärjestön Sotilaskotiliitto ry:n arvot, joita ovat vapaaehtoisuus, yhteisöllisyys, osaaminen ja itsensä kehittäminen, luotettavuus sekä iloisuus ja palvelualttius.

Vapaaehtoisuus on suomalaisen sotilaskotityön omaleimaisin piirre. Järjestöön liitytään ja siinä toimitaan vapaaehtoisesti. Liityttäessä sitoudutaan tekemään työtä varusmiesten ja -naisten hyväksi.

Sotilaskotijärjestössä yhteisöllisyys on yhdistysten ja sisarten verkottumista ja vuorovaikutusta varusmiehen ja kertausharjoituksessa olevan reserviläisen vapaa-ajan viihtyvyyden tukemiseksi. Yhteisöllisyys on myös voimavara, joka vahvistaa yhteisön jäseniä.

Jokainen sisar antaa omat taitonsa järjestön käyttöön, sekä kehittää sotilaskotitoimintaa eteenpäin. Samalla järjestömme tarjoaa jäsenilleen mahdollisuuden osallistua järjestömme toimintaan ja kehittää itseään.

Toteutamme sen mitä olemme luvanneet niin yksittäisenä sisarena, yhdistysten välisenä yhteistyönä kuin järjestönäkin.

Iloisuus ja palvelualttius tarkoittaa sitä, että sotilaskodista jää myönteinen kuva ja hyvä mieli varusmiehille ja yhteistyökumppanille. Se tarkoittaa myös myönteistä suhtautumista toisiimme ja toimintaamme.

# Sotilaskodit



**Sotilaskoti 1** on toimipisteistä suurin. Se sijaitsee Parolannummella suljetulla alueella. Sotilaskodissa on käytössä maksuton langaton internetyhteys.

Sotilaskodin yläkerrassa on kirjasto, joka toimii vapaaehtoisten sisarten voimin. Kirjastosta voi lainata kirjoja, laina-aika on 2 viikkoa. Kirjastossa on myös kattava äänitevalikoima cd- ja lp-levyjä, joita voi kuunnella paikan päällä.

Sotilaskoti 1:ssä sijaitsee myös yhdistyksen toimisto ja leipomo sekä papin, kuraattorin ja parturin tilat.

*Kirjasto on avoinna: ma-to 18.00–20.30*

## **Sotilaskoti 1 avoinna**

*ma-to 8.30–15.00 ja 17.00–20.30*

*pe 8.30–14.30*

*Sisaret päivystävät ma-to klo 18-21*

*Sotku 1  
Parola 1  
Uus sotku*

**Sotilaskoti 2** sijaitsee myös Parolannummella.

Koti ei ole suljetulla alueella, joten se on varusmiehelle paikka, jossa voi tavata vierailijoita. Sunnuntaisin kotia hoitavat vapaaehtoiset sisaret. Sotilaskodin alakerrassa on sotilaskotiyhdistyksen hankkima kuntosali ja "bänditila". Sotilaskodissa on käytössä maksuton langaton internetyhteys.



*Sotku 2  
Parola 2  
Vanha sotku*

## **Sotilaskoti 2 avoinna**

*ma-pe 14.00–20.30*

*la suljettu*

*Su 16.00–19.00*

*Sisaret päivystävät arkisin klo 18-21 ja*

*su klo 14.00–19.30*

# Sotilaskotisisaret toimivat eri jaostoissa



## Tarjoilu

Suurin jaosto on vakituisen henkilökunnan rinnalla ja apuna toimiva tarjoilujaosto. Tarjoilujaoston sisaret tekevät tiski- ja kassavuoroja molemmissa sotilaskodeissa. He avustavat myös erilaisissa kahvituksissa kuten vala- ja ylentämistilaisuuksissa.

## LSK eli Liikkuva sotilaskoti

Myyntitoiminnasta leireillä ja sotaharjoituksissa vastaa liikkuvan sotilaskodin jaosto. Tämän jaoston sisaret vievät sotilaskodin maastoon ja ylläpitävät leirisotilaskotia.

Maastossa liikutaan sotilaskotiyhdistyksen omistamalla SOD-3:ksi rekisteröidyllä sotilaskotimyyntiautolla.



## Kirjasto

Kirjastojaosto hoitaa lainauksia sotilaskodin kirjastossa, hankkii uusia kirjoja ja kunnostaa vanhoja.

Kirjastossa on myös kattava valikoima cd- ja lp-levyjä, joita varusmiehet voivat kuunnella.

### Hengellinen- ja ohjelmajaosto

Hengellinen jaosto osallistuu varuskunnassa tehtävään hengelliseen työhön. Hengellisen jaoston sisaret muistavat ripille pääseviä varusmiehiä ja järjestävät hengellisiä tilaisuuksia.

Ohjelmajaosto huolehtii sisariltojen ja sisarille järjestettävien retkien ohjelmasta.



Varusmiehet alokasjuhlan tunnelmissa.

### Talkoojaosto

Talkoojaosto kokoaa varusmiehille jaettavat alokaspakkaukset sekä auttaa erilaisissa postituksissa.

Talkoojaosto tekee myös käsitöitä myyjäisiin ja arpajaisiin. Jouluna kasarmilla oleville varusmiehille on tapana lahjoittaa villasukat.

### Varusmiesten ohjelmajaosto

Varusmiehille järjestetään ohjelmaa pitkin vuotta alkaen alokasjuhlasta ja valasta, päättyen kotiuttamisjuhlaan. Esiintyjinä tilaisuuksissa on ollut bändejä, tanssiryhmiä ja koomikoita. Palvelusaikana varusmies pääsee nauttimaan myös peli- ja elokuvailloista. Pikkusisaret avustavat usein ohjelmatilaisuuksissa.



Pikkusisaret tarjoilemassa alokasjuhlan herkkuja.

### Pikkusisarjaosto

10-15 -vuotiaat pikkusisaret opettelevat sotilaskotityötä ja tutustuvat eri jaostojen toimintaan. Pikkusisaret askartelevat koristeita sotilaskoteihin ja myyjäisiin sekä avustavat varusmiesten ohjelmajaostoa.

### Perinnejaosto

Perinnejaosto huolehtii sotilaskotiperinteen tallentamisesta. Perinnejaoston sisaret haastattelevat pitkään toiminnassa mukana olleita sisaria, tunnistavat henkilöitä vanhoista valokuvista ja järjestävät asiakirjoja arkistointia varten.

### Tiedotusjaosto

Tiedotusjaosto huolehtii yhdistyksen tiedottamisesta, laatii lehdistötiedotteita sekä esittelee sotilaskotitoimintaa.

### Koulutusjaosto

Koulutusjaosto järjestää uusien sisarien koulutuksen syksyisin. Koulutuksessa kerrotaan yhdistyksen historiasta, tutustutaan sotilaskoteihin, Panssariprikaatiin ja liikkuvan sotilaskodin, eli sotilaskotimyyntiauton toimintaan.

# Käytännön asioita

## Jäsenmaksu

Toimiva jäsen 10 €/vuosi  
 Kannattava jäsen 25 €/vuosi  
 Henkilökunnalta, pikkusisarilta sekä yli 70 vuotta täyttäneiltä toimivilta sisarilta ei peritä jäsenmaksua. Jäsenmaksu laskutetaan kerran vuodessa.

## Tapahtumakalenteri

Yhdistyksen tapahtumakalenteria voi seurata yhdistyksen tiedotteista sekä nettisivuilta.

Ajantasaisimman tapahtumakalenterin löydät aina yhdistyksen nettisivuilta etusivulta.

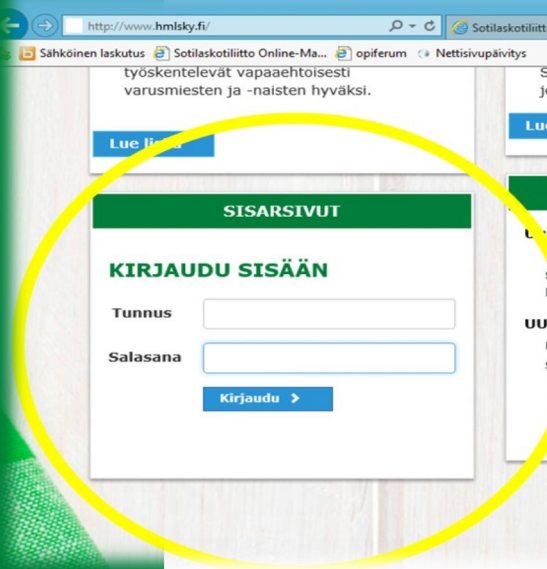
## Yhdistyksen tiedote ja Sotilaskoti-lehti

Hämeenlinnan Sotilaskotiyhdistyksen tiedotetta julkaistaan 3-5 kertaa vuodessa. Tiedote postitetaan jäsenille ja sen voi myös lukea ja ladata internetissä sisarten sivuilla. Jos et halua tiedotteita postitse kotiin, ilmoitathan siitä toimistolle.

Sotilaskotiliiton julkaisema Sotilaskoti-lehti ilmestyy viisi kertaa vuodessa. Lehti postitetaan jäsenille ilman erillistä tilausta ja se on jäsenille maksuton.

## Vihreä kirja

Vihreä kirja on Sotilaskotiliiton julkaisema pieni kirjanen, jossa kerrotaan yleisesti sotilaskotijärjestöstä sekä sen toiminnasta ja periaatteista. Vihreän kirjan avulla voi tutustua mm. sotilaskotitoiminnan tarkoitukseen ja historiaan, järjestön tehtäviin sekä huomionosoituskäytäntöihin. Jokainen sotilaskotisisar saa vihreän kirjan veloitusetta yhdistykseltä.



## Kotisivut ja sisarten sivut

Yhdistyksen kotisivut sijaitsevat osoitteessa [www.hmlsky.fi](http://www.hmlsky.fi). Ajankohtaisia asioita sekä tapahtumakalenteri löytyvät etusivulta.

Sisarsivuille (intra) saat kirjautumisohjeet perehdyttämisen yhteydessä.

Sisarsivuilta löydät mm. puhelinluettelon, päivystyslistat ja tiedotteet. Sisarsivuilla voit myös jättää päivystystoiveesi ja päivittää jäsentietojasi.

## Sisarillat

Sisarilta on noin kerran kuukaudessa järjestettävä tilaisuus, joka pitää sisällään yhdes- säoloa, erilaisia teemoja ja vierailijoita sekä yhdistyksen tarjoaman kahvituksen. Tule- vat sisarillat löydät tapahtumakalenterista.

## Sotilaskotisisarten asut

### Päivystysvuorolla käytetään aina sotilaskotivaatetusta.

Yhdistyksen jäsenet voivat hankkia työasun (ruutupaita ja housut) 50 % alennuksel- la. Kun uusi sisar aloittaa säännöllisen päivystämisen, yhdistys lahjoittaa hänelle ruutupaidan (arvo noin 50 €). Sotilaskodeista löytyy myös lainavaatteita. Yleisimpiä vaatteita ovat ruutu- ja t-paidat sekä työhousut ja -hameet. Järjestön työasuun kuuluvien housujen lisäksi voi käyttää myös omia mustia pitkiä housuja tai siistejä farkkuja, ei leggingsejä.

Sisarten uusia vaatteita on myynnissä Parola 1 sotilaskodissa. Varastossa on pieniä määriä perusvaatetusta kuten ruutupaitoja, t-paitoja, pitkähihaisia t-paitoja ja vihreitä työhousuja. Vaatteita tilataan valmistajalta sisarten tarpeiden mukaan kaksi kertaa vuodessa, kevään ja syksyn alussa. Käytettyjä vaatteita voi hankkia Parola 2 sotilaskodista.

## Kulkeminen Panssarikaatin alueella (kulkulupa)

Kulkulupaa tarvitaan Sotilaskoti 1:een kulkua varten, koska se sijaitsee Panssaripri- kaatin porttien sisäpuolella.

Jäseneksi vahvistettu sotilaskotisisar voi käydä anomassa kulkulupaa panssariprikaa- tin alueelle tiistaisin klo 9-15 välisenä aikana esikunnassa. Esikuntarakennus on panssariprikaatin porttien jälkeen ensimmäinen rakennus (valkoinen) vasemmalla puolella. Kulkuluvan anomisen yhteydessä sisarista otetaan kuva, joka tulee kulkulu- paan. Ota henkilöllisyystodistus mukaasi.

Kulkulupa on Puolustusvoimien virallinen asiakirja, joka tulee säilyttää erittäin huolel- lisesti. Pidäthän lupaa mukana vain tarvittaessa ja ethän ota lupaa mukaasi loma- matkoille. Kulkulupa myönnetään sotilaskotisisarille sisartoimintaa varten. Oleskelu prikaatin alueella muusta kuin sisartoimintaan liittyvästä syystä on kielletty.

## Valokuvaus ja sosiaalinen media

Puolustusvoimien alueella sekä sotilaskohteiden läheisyydessä kuvaaminen on pää- sääntöisesti kielletty. Myös kuvaaminen ns. portin ulkopuolelta sisäpuolelle on kiellet- tyä. Sotilaskodissa kuvaaminen kannattaa varmistaa yhdistyksestä. Kuvissa ei kuiten- kaan tule näkyä joukko-osaston tunnisteita eikä puolustusvoimien omaisuutta

Sotilaskotiliiton sosiaalisen median ohjeistus löytyy sivulta 13. Tutustuthan ohjeeseen huolellisesti.

# Päivystysvuorojen aloittaminen

*” Muistathan, että henkilökunta ja kanssasisaret ovat tukenasi myös perehdyttämisen jälkeen”*

Sisaren perehdyttäminen päivystysvuoroille aloitetaan Sotilaskoti 2:ssa, minne pääsee kulkemaan ilman kulkulupaa. Sotilaskodissa harjoitellaan tarjoilujaoston tehtäviä kassa- ja tiskivuoroilla. Tarjoilujaoston kautta saat hyvän yleiskuvan yhdistyksen ydintoiminnasta. Toiminta tarjoilujaostossa edesauttaa myös perehtymistä liikkuvan sotilaskodin toimintaan, kun olet jo päässyt tutustumaan kassan käyttöön sekä tuotevalikoimaan.

Ensimmäisillä päivystysvuoroillasi toimit yhdessä kokeneemman sisaren opastuksella, minkä jälkeen voit toimia sotilaskotivuoroilla itsenäisesti. Muistathan, että henkilökunta ja kanssasisaret ovat tarvittaessa tukenasi myös perehdyttämisen jälkeen.

Parola 1 sotilaskotiin ja siellä toimivien jaostojen toimintaan pääset tutustumaan ja päivystämään saatasi kulkuluvan Prikaatin alueelle.

Perehdyttämisen jälkeen saat omat päivystysvuorot. Päivystysvuorolistat tehdään kolme kertaa vuodessa ja sisaret tekevät pääsääntöisesti yhden tai useamman päivystysvuoron kuukaudessa omasta tilanteestaan riippuen. Sisaret toimittavat päivystystoiveensa sotilaskotiin hyvissä ajoin ennen seuraavien listojen tekemistä. Päivystystoivealomakkeita löytyy sotilaskodeista sekä internetistä sisarten sivuilta.

Sotilaskotien ja jaostopäälliköiden yhteystiedot löytyvät sivuilta 14-15.

Kirjautumisohjeet sisarten sivuille löytyvät sivulta 8.



# Sisaren aakkoset

**Osuutesi on tärkeä** sotilaskotihengen luomisessa ja sotilaskotisi talouden tukijana.

**Huolehdi päivystysvuorostasi.** Jos olet estynyt, vaihda itse vuorosi. Mikäli et onnistu hankkimaan sijaista, ota yhteys toimistoon. Ilmoita vaihdosta sotilaskotiin, että odottavat oikeaa henkilöä.

**Ole aloitukykyinen.** Ensisijaisesti olet vastuussa sinulle osoitetuista tehtävistä. Tarvittaessa ole valmis ryhtymään myös muihin tehtäviin sotilaskodin henkilökunnan ohjeiden mukaisesti.

**Muista varusmiestä.** Ystävällinen sana ja iloinen ilme ovat tärkeitä työssäsi.

**Ole tasa-arvoinen työtoveri.** Älä odota muilta palveluksia, vaan ole itse valmis auttamaan.

**Päivystysasuna** käytä aina asiallista sotilaskotiasua: ohjeet sivulla 9.

**Päivystysaikana** sinulle kuuluu kahvi, tee tai mehu ja leivonnainen tai sämpylä. Sotilaskotihinnoin 3,00 €, ylimenevästä maksetaan.

**Panssariprikaatin alueella** kuljet sotilaskotisisarena harrastukseen liittyvissä asioissa. Muista kulkulupa.

## TEHTÄVÄT ERI PÄIVYSTYSPISTEISSÄ

### Sotilaskodit

**Kassa** Myyntityö, kassan laskeminen, pöytien siistiminen. Hiljaisena iltana kysy henkilökunnalta, mitä voisit tehdä.

**Tiski** Astioiden pesu ja linjastoon vienti. Lähetit huolehtivat likaiset astiat tiskauspisteeseen.

**Viikonloppupäivystyksestä** on erillinen ohje.

**Kirjasto** Kirjojen lainaaminen, palautuksien huolehtiminen hyllyihin ja kirjaston yleisistä siisteydestä huolehtiminen. Levystä huolehtiminen

**Maasto** Kaksi sisarta yhdessä huolehtivat sotilaskotiauton myynnistä ja tilityksestä. Tavarat lastataan lähtiessä autoon sotilaskodista ja palatessa herkästi piilaantuvat tuotteet puretaan sotilaskotiin. Auto siivotaan. Autossa on olemassa perusvalikoima, jonka täydennyksestä seuraavaa kertaa varten tehdään puutelista. Maastosta on olemassa erillinen ohje.





*”Muista  
peruuttaa kyyti,  
jos et tulekkaan.”*

## Kyydit päivystysvuoroille

Hämeenlinnasta sisarilla on mahdollisuus kulkea päivystysvuoroille ja vuorolta pois yhdistyksen ”mummulinjalla”. Mummulinja on yhdistyksen henkilöpakettiauto, jonka kuljettajana toimii varusmies.

Mummulinjan kyytiin pääsee seuraavilta pysäkeiltä: Hätilän Sale, rautatieasema, Wetterhoff, Hallituskadun linja-autopysäkki ja Parolantie 1 linja-autopysäkki.

Pysäkkejä on ehdottomasti noudatettava, eikä autoa saa ajattaa pois reitiltä, etenkin pois Hämeenlinnasta.

Mikäli tarvitset kyytiä, ilmoita kyytitarpeesta

ajoissa sotilaskotiin.

Parola 1 ja kirjastopäivystäjät, Kaija Mattila, puh. **0299 442991** tai [sotilaskoti1@hmlsky.fi](mailto:sotilaskoti1@hmlsky.fi)

Parola 2 päivystäjät, Mirva Ikäheimonen, puh. **0299 442992** tai [sotilaskoti2@hmlsky.fi](mailto:sotilaskoti2@hmlsky.fi).

Muista peruuttaa kyyti, jos et tulekkaan.



### LAHJOITUKSET VARUSMIEHILLE

Hämeenlinnan Sotilaskotiyhdistys ry lahjoittaa myynnistään varusmiesten hyväksi vuosittain. Vuonna 2015 lahjoitukset olivat 81 834 euroa. Lahjoitukset muodostuivat ilmaistarjoiluista, sanoma- ja aikakauslehtien tilauksista, kirja- ja musiikkihankinnoista, internetin käytöstä, yksiköille annettavista palkintoesineistä, pelivälineistä, televisioista ja ohjelmista yms. Jos lahjoitussumma jaetaan saapumiserien vahvuudella, saadaan 31 euroa/alokas.

# Sosiaalisen median ohje jäsenistölle

Sotilaskotiliitto 16.12.2015

## OHJEEN TARKOITUS

Tämä ohje on tarkoitettu kertomaan, mitä sotilaskotisisaren tai sotilaskodin henkilökuntaan kuuluvan tulee aina muistaa sosiaalista mediaa käyttäessään.

## MIKÄ ON SOME?

Sosiaalinen media on prosessi, jossa yksilöt ja ryhmät rakentavat yhteisiä merkityksiä sisältöjen, yhteisöjen ja verkkoteknologioiden avulla.

Sosiaalisen median palveluissa vietetään aikaa, jaetaan tietoa ja mielipiteitä, tehdään yhteistyötä, jutellaan, pelataan ja verkostoidutaan. Palveluja jaotellaan niiden käyttötarkoituksen perusteella esimerkiksi verkostoitumispalveluihin, sisällön jakamisen tai yhteistyön tekemisen alustoihin, pikaviestimiin sekä virtuaali- ja pelimaailmisiin.

## MITÄ SAAN JULKAISTA?

Voit kirjoittaa omista tunnelmista, tapahtumista sekä siitä, mitä olet tehnyt työvuorosi aikana tai harrastuksessasi. Voit kertoa, mitä harrastus on ja voit kannustaa kavereita mukaan toimintaan. Rekrytointi on jopa suositeltavaa!

## KUVAN JULKAISEMINEN SOMESSA

Puolustusvoimien alueella sekä sotilaskohteiden läheisyydessä kuvaaminen on pääsääntöisesti kielletty. Myös kuvaaminen ns. portin ulkopuolelta sisäpuolelle on kiellettyä. Sotilaskodissa kuvaaminen kannattaa varmistaa omasta yhdistyksestä. Kuvissa ei kuitenkaan tule näkyä joukko-osaston tunnisteita eikä puolustusvoimien omaisuutta (esim. kulkulupa on puolustusvoimien omaisuutta).

Kuvista, joista voi tunnistaa toisen henkilön, on kohteliasta kysyä ko. henkilöltä lupa ennen julkaisua.

On myös hyvä huomata, että ottaessasi kuvia kännykällä tai kameralla, ne tallentavat paikkatietosi kuvan asetuksiin. On siis hyvä opetella laittamaan paikannus pois päältä laitteistakin, kun olet alueella, jonka sijaintitietoa ei saa julkaista.

## HYVÄ MUISTAA

Sosiaalisessa mediassa yksityisyysasetukset sekä käyttösäännöt muuttuvat aika ajoin, on siis hyvä tarkastaa omat yksityisyysasetukset.

Sotilaskotisisaren julkaisuissa on syytä huomioda se, että monesti liikumme sotilasalueella.

Paikkatieto on monesti tietoa, jota ei saa julkaisua. Tämä on syytä varmistaa aina julkaistessaan päivitystä sotilasalueelta, eritoten harjoituksissa toimiessa pitää kysyä lupa ennen kuin sijaintitietoa julkaisee.

Sotilaskotisisarten tulee muistaa toimintamme arvot myös sosiaalisessa mediassa sekä se, että edustamme vihreitä sisaria muuallakin kuin sotilaskodissa.

Jos epäroit julkaisusi julkaisemista, älä silloin julkaise sitä. Se, minkä kerran olet internetiin laittanut, säilyy siellä varmasti, vaikka yrittäisit poistaa sen.



# Yhteystiedot

## PUHEENJOHTAJA

Liisa Suomilammi 040 716 7418 suomilammi@pp.inet.fi

## TOIMISTO

Toiminnanjohtaja

Kirsi Heikkilä 0299 442 990 kirsi.heikkila@hmlsky.fi

Toimistonhoitaja

Hanna Similä 0299 442 994 toimisto@hmlsky.fi

## SOTILASKODIT

Parola 1 0299 442 991 sotilaskoti1@hmlsky.fi

Kaija Mattila

Parola 2 0299 442 992 sotilaskoti2@hmlsky.fi

Mirva Ikäheimonen

## JAOSTOJEN PÄÄLLIKÖT ja VARAPÄÄLLIKÖT

### Tarjoilujaosto:

Parola 1

Virpi Sainio 050 524 8145 vi.ylitalo@gmail.com

Sinikka Savolainen 041 501 9609 sinikka.savolainen@aina.net

Parola 2

Aino-Maria Rahkonen 050 377 8926 mari.rahkonen@elisanet.fi

Pia Paukkunen 040 721 7844 pia.paukkunen@gmail.com

### Liikkuvan sotilaskodin jaosto (LSK)

Hilkka Pohjonen 044 0122 074 hilkka.pohjonen@pp.inet.fi

Lsk kännykkä 0299 442 993

Aino Ahonen 0500 201 873 aino.ahonen@outlook.com

**Kirjastojaosto**

Aino Hirvijoki	040 846 9559	ahirvijoki@luukku.com
----------------	--------------	-----------------------

**Hengellinen jaosto**

Jouki Hyötylänmäki	050 382 1050	jouki.hmaki@gmail.com
Eila Tuominen	040 740 7830	elisabet.tuominen@gmail.com

**Ohjelmajaosto, sisaret**

Tuulikki Liukkula	041 461 8945	tuulikki.liukkula@gmail.com
Jouki Hyötylänmäki	050 382 1050	jouki.hmaki@gmail.com

**Ohjelmajaosto, varusmiehet**

Lena Christensen	040 586 8991	lena.christensen1961@gmail.com
Suvi Nikkilä	040 594 1972	suvi.nikkila@yahoo.com

**Talkoojaosto**

Ulla Lahtinen	040 5459248	ullalahtinen@pp.inet.fi
Salme Marjoniemi	040 705 9441	salme.marjoniemi@pp.inet.fi

**Pikkusisarjaosto**

Lena Christensen	040 586 8991	lena.christensen1961@gmail.com
Suvi Nikkilä	040 594 1972	suvi.nikkila@yahoo.com
Sirpa Perkaus	040 539 8164	sirpa.perkaus@gmail.com

**Perinnejaosto**

Lisbeth Heinonen	050 499 4943	lisbeth.heinonen@outlook.com
Tuulikki Liukkula	041 461 8945	tuulikki.liukkula@gmail.com

**Koulutusjaosto**

Päivi Nikander	040 530 8964	nikanderp@gmail.com
Leena Immonen	0400 711 287	leenaimmonen@hotmail.fi

**Tiedotusjaosto** toimisto

Yhteystiedot päivitetään vuosittain sisarsivuille osoitteeseen [www.hmsky.fi](http://www.hmsky.fi).

Sisarsivuilta löydät tarvittaessa myös hallituksen, esikuntakahvion ja leipomon yhteystiedot.

# Tiesitkö että...

- Sotilaskotijärjestö on maamme vanhin yhtäjaksoisesti toiminut maanpuolustusjärjestö. Hämeenlinnan Sotilaskotiyhdistys ry täyttää 100 vuotta vuonna 2018.
- Panssariprikaatiin Hattulan Parolannummelle saapuu vuosittain noin 2600–2800 alokasta.
- Sotilaskotisisarten yksivärisiä vihreitä työvaatteita, kuten t-paitoja ja fleecetakkia voi käyttää myös sotilaskotitoiminnan ulkopuolella.
- Suomessa on yhteensä noin 5000 sotilaskotisisarta.
- Vuonna 2015 vapaaehtoiset sotilaskotisisaret ympäri Suomea tekivät yhteensä yli 170 000 työtuntia, mikä vastaa noin 22 700 työpäivää.
- Vuonna 2015 Sotilaskotijärjestön lahjoitukset varusmiehille olivat yhteensä yli 750 000 euroa.

## Yhdistys on vakuuttanut jäsenensä ryhmätapaturmavakuutuksella.

Vakuutuksen perusteella korvataan ne tapaturmat, jotka vakuutetulle sattuvat sotilaskotityöhön liittyvissä tilaisuuksissa ja tehtävissä sekä näihin toimintoihin liittyvillä välittömällä matkoilla. Vakuutuksessa ei ole yläikärajaa.

## SOTILASKOTI

”Intin paras paikka”

### Hämeenlinnan Sotilaskotiyhdistys ry

Parola 1 sotilaskoti  
13700 Parolannummi  
0299 442 990 / toiminnanjohtaja  
0299 442 994 / toimistonhoitaja  
toimisto@hmlsky.fi  
www.hmlsky.fi

- \* Perustettu 1918
- \* Yhdistys kuuluu Sotilaskotiliitto—  
Soldathemsförbundet r.y.— nimiseen liittoon,  
johon kuuluu 37 sotilaskotiyhdistystä
- \* Toimisto
- \* Kaksi sotilaskotia
- \* Esikuntakahvio
- \* Leipomo
- \* Vakinaista henkilökuntaa 15
- \* Jäseniä = sotilaskotisisaria n. 340