



TAMPEREEN
AMMATTIKORKEAKOULU

EURAN SEURAKUNNAN ISOSTEN MOTIVAA- TIOTEKIJÄT JA SITOUTUMINEN ISOS- JA VASTUUNKANTAJAKOULUTUKSEEN

Henrik Mäkilä

Opinnäytetyö
Lokakuu 2016
Liiketalouden koulutusohjelma



TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Liiketalouden koulutusohjelma

MÄKILÄ, HENRIK:

Euran seurakunnan isosten motivaatiotekijät ja sitoutuminen isos- ja vastuunkantajakoulutukseen

Opinnäytetyö 40 sivua, joista liitteitä 3 sivua
Lokakuu 2016

Tämä vapaaehtoistyöntekijöiden sitoutumista ja sitouttamista käsittelevä opinnäytetyö toteutettiin toimeksiantona Euran seurakunnan nuorisotyölle kohderyhmänä seurakunnan isos- ja vastuunkantajakoulutukseen lukuvuoden 2015–2016 aikana osallistuneet nuoret. Tutkimuksen kohderyhmä on merkittävässä osassa rippikoulu toiminnassa, sillä ilman isosia leirimuotoista rippikoulua ei kyettäisi järjestämään. Opinnäytetyötä varten nuoret vastasivat kyselyyn, jolla motivaatiotekijöitä kartoitettiin. Työn tavoitteena oli selvittää, mitkä tekijät ovat motivoineet nuoria aloittamaan vapaaehtois pohjaiseen isos-toimintaan osallistumisen ja miten isos- ja vastuunkantajakoulutusta voidaan kehittää tulevaisuutta silmällä pitäen.

Ensisijaisesti tutkimuksella kartoitettiin syitä siihen, miksi nuoret lähtevät mukaan isos-toimintaan. Näiden motivaatiotekijöiden pohjalta tutkimuksessa käsiteltiin sitouttamista. Lisäksi opinnäytetyössä tutkittiin rekrytointikanavia ja työtapojen, etenkin viestinnän, yhdenmukaisuutta. Tutkimustulosten pohjalta tulevien vuosien isos- ja vastuunkantaja-toimintaa pyritään kehittämään entistä paremmaksi.

Opinnäytetyö on jaettu teoriaosuuteen sekä tutkimusosuuteen. Tutkimusosa toteutettiin kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena. Tutkimukseen liittyvä kysely teetettiin osana isos- ja vastuunkantajakoulutusta. Lisäksi opinnäytetyötä varten on perehdytty aiheeseen liittyvään kirjallisuuteen sekä sähköisiin lähteisiin.

Opinnäytetyön teoriaosuudessa on määritelty vapaaehtoistyö ja isostoiminta, käsitelty motivaatioteorioita ja sitouttamiseen liittyviä tekijöitä. Lisäksi teoriaosuudessa on käsitelty rekrytointia ja työtapojen yhdenmukaistamista.

Euran seurakunnan nuorisotyön järjestämissä isos- ja vastuunkantajakoulutuksissa ei tutkimuksessa havaittu suuria puutteita. Päinvastoin tutkimustulokset vastasivat hyvin pitkälti ennalta arvioituja tuloksia. Polku isoskoulutukseen kulkee nuoren oman rippikoulun kautta ja isosten rooli nuorten rekrytoinnissa koulutukseen on erittäin suuri. Osa kyselyyn vastanneista kertoi pienistä kehityskohdista esimerkiksi viestintään liittyen.

Opinnäytetyön tutkimuksen tuloksia on arvioitu ja niiden pohjalta on poimittu kehityskohtia tulevien vuosien isos- ja vastuunkantajakoulutuksiin. Vaikka seurakunnan järjestämä koulutus näyttää isossa kuvassa hyvältä, paikoillaan ei pidä jäädä polkemaan, vaan suunnitelmallinen kehitys takaa toiminnan positiivisen kierteen jatkuvuuden myös tulevaisuudessa.

Asiasanat: vapaaehtoistyö, seurakunta, motivaatio, sitoutuminen, sitouttaminen, isoskoulutus

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Degree Programme in Business Administration

MÄKILÄ, HENRIK:

The Motivation Factors of the Small Group Leaders and Their Commitment to Their Training Program in the Parish of Eura

Bachelor's thesis 40 pages, appendices 3 pages
October 2016

The youth work of the parish of Eura commissioned this thesis that focuses on the volunteers' motivation for and commitment to the training of small group leaders needed in confirmation camps. The target group of this thesis was the youngsters who have taken part in the training program during the school year 2015–2016. Without these small group leaders, it would not be possible to arrange confirmation camps, so the target group of the thesis has an important role in modern religious education. To evaluate the motivation factors for volunteering, the youngsters replied to a questionnaire. The aim was to find out which factors motivate the youth to participate in voluntary activities and how to improve the small group leader training for years to come.

The main research problem was to find out why youngsters take part in this kind of parish work. Commitment was studied on the basis of these motivation factors. This thesis also examined recruitment channels and the operational uniformity, especially in communication. The training program could be developed on the basis of this study.

The thesis was divided into two parts: the theoretical part and the empirical part. The research was conducted as a quantitative study. The enquiry for the study was carried out in one of the training lessons. The literature on the subject of the thesis was also studied.

Volunteering and small group leading in confirmation camps was defined in the theoretical part of the thesis. Motivation theories and factors related to commitment, recruitment and operational uniformity were also discussed in the theoretical part.

The survey did not reveal any major problems in the small group leader training organized by Eura parish. Actually, the results of the survey were quite expected. The recruitment for the training is clearly affected by the young's experiences of their own confirmation camps and the small group leaders there. Some of the youngsters who took part in the survey expressed that improvement is needed in communication.

The results of the survey were reviewed and some points were picked to develop the training program for years to come. Although the program seems to work pretty well, there is always a need to improve and systematically develop the training program so that the positive trend can be maintained.

Key words: voluntary work, parish, motivation, commitment, to commit, small group leader

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	EURAN SEURAKUNTA - NUORISOTYÖ.....	6
3	VAPAAEHTOISTYÖ.....	7
	3.1 Mitä on vapaaehtoistyö.....	7
	3.2 Mitä on isostoiminta.....	7
	3.3 Vapaaehtoistyön historia.....	8
4	MIKSI VAPAAEHTOISTYÖTÄ TEHDÄÄN.....	9
	4.1 Motivaatioteoriat.....	9
	4.2 Sisäiset ja ulkoiset motivaatiotekijät.....	11
	4.3 Arvot.....	12
5	SITOUTTAMINEN.....	13
	5.1 Organisointi ja koordinointi.....	14
	5.2 Psykologiset sopimukset.....	15
	5.3 Sosiaalinen näkökulma.....	16
	5.4 Vuorovaikutus ja yhteistyö.....	17
	5.5 Palkitseminen.....	18
6	REKRYTOINTI.....	20
7	TYÖTAPOJEN YHDENMUKAISTAMINEN.....	22
	7.1 Viestintä.....	22
	7.2 Perehdytys.....	23
8	TUTKIMUS.....	25
	8.1 Taustat ja tavoite.....	25
	8.2 Tutkimusmenetelmät ja analysointi.....	25
9	TUTKIMUSTULOKSET.....	27
	9.1 Vastaajien perustiedot.....	27
	9.2 Vastaajien motivaatiotekijät.....	30
	9.3 Palaute isos- ja vastuunkantajakoulutuksesta.....	32
10	POHDINTA.....	35
	LÄHTEET.....	37
	LIITTEET.....	38
	Liite 1. Kyselylomake.....	38

1 JOHDANTO

Opinnäytetyön toimeksiantajana toimii Satakunnassa sijaitsevan Euran seurakunnan nuorisotyö. Seurakunta on viime vuosina kokenut muutoksia kuntaliitoksista ja seurakuntarakenteen vaihtumisesta johtuen. Tämän seurauksena myös nuorisotyön maantieteellinen toiminta-alue on laajentunut.

Seurakunnan nuorisotyön keskiössä on nuoria erilaisille leireille apuohjaajaksi valmistava koulutus. Valtakunnallisesti näitä apuohjaajia kutsutaan isosiksi ja koulutusta isoskoulutukseksi, tosin paikkakuntakohtaisia eroavaisuuksia löytyy. Ilman isostoimintaa esimerkiksi rippikoulun järjestäminen leirimuodossa ei olisi mahdollista.

Opinnäytetyön viitekehystenä on Euran seurakunnassa vapaaehtois pohjalta toimivien isosten ja vastuunkantajien toimintaan sitoutumisen syiden arviointi sekä sitouttamisen kehittäminen. Työn tavoitteena on parantaa nuorten sitoutumista vapaaehtois pohjaiseen koulutukseen sekä kehittää koulutuksen sisältöjä ja toimintatapoja niin, että ne vastaavat sekä leireillä vaadittavaa osaamista että nuorten omia toiveita.

Jotta opinnäytetyön tavoitteisiin päästään, isos- ja vastuunkantajakoulutukseen lukuvuoden 2015–2016 aikana osallistuneille nuorille järjestetään kyselytutkimus. Saadut vastaukset analysoidaan ja niiden pohjalta tehdään johtopäätökset joiden pohjalta seurakunnan isos- ja vastuunkantajatoimintaa pyritään kehittämään.

Työn teoriaosuudessa käsitellään vapaaehtoistyön motivaatiotekijöitä sekä sitouttamista ja sitoutumista eri näkökulmista. Myös rekrytointi ja työtapojen yhdenmukaisuus ovat opinnäytetyössä käsittelyssä.

2 EURAN SEURAKUNTA - NUORISOTYÖ

Euran seurakunnan nuorisotyön keskeisimpänä toimintana on isos- ja vastuunkantajakoulutukset. Molemmat koulutusryhmät kokoontuivat lukuvuoden 2015–2016 aikana joka tiistai. Viikoittaisten kokoontumisten lisäksi koulutukseen sisältyy neljä viikonloppun mittaista leirijaksoa. (Euran seurakunnan talousarvio vuodelle 2015 sekä toiminta- ja taloussuunnitelma vuosille 2015–2017, 36.)

Seurakunnan nuorisotyö tavoittaa noin 25 % konfirmoidun ikäluokan nuorista, tosin luku vaihtelee vuosittain jonkin verran. Nämä nuoret osallistuvat kaksivuotiseen isoskoulutukseen. Ensimmäisen vuoden aikana nuoret koulutetaan toimimaan leireillä isosina. Toisen vuoden aikana isosuuteen vaadittavia tietoja ja taitoja syvennetään ja isosen nimike muuttuu vastuunkantajaksi. (Euran seurakunnan talousarvio vuodelle 2015 sekä toiminta- ja taloussuunnitelma vuosille 2015–2017, 35.)

Seurakunta järjestää vuoden aikana viisi rippikoululeiriä, joilla leiriläisinä on yhteensä noin 110 nuorta. Näiden lisäksi järjestetään kolme varhaisnuortenleiriä, joille osallistuu yhteensä noin 90 lasta. Jokaiselle leirille tarvitaan yksi vapaaehtoinen isonen tai vastuunkantaja jokaista viittä leiriläistä kohden, joten isos- ja vastuunkantajatarve on vuosittain noin 40 henkeä. Tarvittaessa sama isonen tai vastuunkantaja voi toimia useammalla leirillä, jolloin tarvittavien vapaaehtoisten määrä saadaan pienemmäksi.

Isosten ja vastuunkantajien rooli seurakunnan nuorisotyössä on toimia etenkin leireillä ohjaajien apukäsinä ja -korvina sekä leiriläisten apuna ja lähiohjaajina. He ovat siis tavallaan portti ohjaajien ja leiriläisten välillä ja siksi erittäin tärkeä osa leirin työyhteisöä. Tämän takia isoten ja vastuunkantajien sitouttamista ja koulutusta tulee jatkuvasti kehittää, jotta leireille voidaan jatkossakin saada ammattitaitoisia vapaaehtoisia isosen ja vastuunkantajan tehtäviin.

Isos- ja vastuunkantajakoulutuksia on tarkasteltu vuosittain työntekijöiden toimesta. Koulutusten sisältöä on pyritty muokkaamaan tarpeen mukaan. Suunnitelmallista kehitystä ei kuitenkaan ole koulutuksissa ollut, vaan sitä on kehitetty lähinnä työntekijöiden ja nuorten toiveiden ja tarpeiden mukaan.

3 VAPAAEHTOISTYÖ

3.1 Mitä on vapaaehtoistyö

Vapaaehtoistyötä harjoittavat organisaatiot on jaettavissa lähtökohtaisesti kahteen eri tyyppiin: ammattimaisesti johdetut yhdistykset ja kansalaisyhdistykset. Erilaisesta organisaatorakenteesta johtuen myös vapaaehtoistyön johtaminen on näissä organisaatioissa erilaista. Ammattimaisesti johdetuissa yhdistyksissä lähtökohtana ovat organisaation omat päämäärät ja visiot, joiden täyttymistä vapaaehtoistyöntekijät tavoittelevat palkattujen työntekijöiden johtamina. Kansalaisyhdistyksissä päämäärät ja visiot muotoutuvat perustajajäsenien intressien mukaan ja ne kehittyvät uusien aktiivien tuomien näkökulmien myötä. Kansalaisyhdistyksissä, toisin kuin ammattimaisesti johdetuissa yhdistyksissä, on usein lähtökohtana se, että aktiiviset vapaaehtoiset ovat myös yhdistyksen jäseniä. Vaikka vapaaehtoistyön voikin jaotella näin, usein totuus kuitenkin on, että molemmat käsitteet toimivat rinnakkain samassa organisaatiossa. (Kuuluvainen 2015, 17–22.)

Vapaaehtoistyöntekijöiden toimenkuvat voidaan määritellä neljään eri kategoriaan:

1. Etukäteen määritellyt toimenkuvat
2. Yhdessä suunnitellut toimenkuvat
3. Vapaaehtoisen itse luoma toimenkuva
4. Erilaisten työryhmien kautta syntyneet toimenkuvat

Jaottelusta huolimatta harvassa organisaatiossa rajat ovat näin selkeät. Usein yhdellä vapaaehtoistyöntekijällä saattaa olla useampia toimenkuvia, jotka ylittävät kategorioiden rajoja. Uusia vapaaehtoisia rekrytoitaessa etukäteen määritelty toimenkuva on tehokas markkinointi- ja sitouttamisväline, sillä silloin vapaaehtoinen tietää jo valmiiksi, mitä hän tulee työssään tekemään. (Kuuluvainen 2015, 65–66.)

3.2 Mitä on isostoiminta

Isostoiminta on keskeinen osa Suomen evankelisluterilaisen kirkon nuorisotyötä. Se on etenkin nuorten tapa toimia kirkossa maallikkona, eli työskennellä seurakunnassa vapaaehtoisena ilman ammatillista koulutusta. Seurakunnat järjestävät konfirmoiduille

nuorille ryhmänohjaamiseen painottuvaa koulutusta, jonka läpi käytyään nuoren on mahdollista päästä toimimaan leirillä pienryhmien ohjaajina. Isoiset ovat siis konfirmoituja nuoria, jotka toimivat seurakuntien rippi- ja lastenleireillä ryhmänohjaajina. (Sanasto aamenesta öylättiin, 2016.)

3.3 Vapaaehtoistyön historia

Suomessa järjestäytyneen vapaaehtoistoiminnan juuret ulottuvat 1700-luvun jälkipuoliskolle. Tuolloin perustettujen vapaamuurari-tyyppisten salaseurojen ja erilaisten käytännöllisten hyötyjen ajamien sivistysseurojen kansalaistoimintaa voidaan pitää suomalaisen vapaaehtoistoiminnan ponnistuslautana. Noin sata vuotta myöhemmin, 1800-luvun loppupuolella, erilaiset urheiluun erikoistuneet liikkeet saapuivat Suomeen ja kasvattivat kansalaistoimintaan osallistuvien määrän kokonaan uudelle tasolle. (Harju 2003, 22–23.)

Kansalaisyhdistysten keinoa hoitaa vapaaehtoistyötä pidetään järjestötoiminnan kehitymisessä merkittävänä tekijänä. Ihmisillä on ollut tarve saada jokin tietty asia aikaiseksi ja he ovat lähteneet toteuttamaan visiotaan yhdessä. Ammattimaisesti johdettu vapaaehtoistyö on tullut kuvaan, kun pohjalle on saatu organisaatiomalli, jossa on selkeämmin kuvattu visio ja jaettu vastuut ja näin ollen annettu jollekin, yleensä työntekijälle, mahdollisuus toimia vapaaehtoisten esimiehenä. (Kuuluvainen 2015, 23–25.)

Vuosien saatossa vapaaehtoistyön kenttä ja työntekijöiden motiivit ovat muuttuneet. Siinä missä aiemmin samaan organisaatioon sitouduttiin jopa eliniäksi, nykyään vapaaehtoistyöntekijöiden sitoutuminen on keskimäärin lyhytaikaisempaa, sillä ihmisten elämä ei globaalissa maailmassa ole enää yhtä stabiilia kuin vuosikymmeniä sitten. Alati muuttuvassa maailmassa vapaaehtoistyöhön tukeutuvien organisaatioiden kyky pärjätä työntekijöiden vaihtuvuuden kanssa on avainasemassa. (Kuuluvainen 2015, 50.) Vaikka sitoutumisaika vapaaehtoistyöhön on lyhentynyt, lähes 40 % suomalaisista tekee vapaaehtoistyötä tavalla tai toisella (Ijäs 2015).

4 MIKSI VAPAAEHTOISTYÖTÄ TEHDÄÄN

4.1 Motivaatioteoriat

Motivaatioteoriat ja niiden soveltaminen työelämässä eivät ole organisaation menestymisessä suoranaisia sateentekijöitä, sillä yksilön motivoitumiseen vaikuttaa suuri joukko erilaisia tekijöitä. Erilaisia teorioita käytäntöön tuomalla kyetään kuitenkin kehittämään ja monipuolistamaan johtamista. Koska motivoituminen on yksilöllistä, johtamistyökentelyä monipuolistamalla kyetään varmistamaan se, että jokaisen työntekijän motivaatiotekijät tulevat huomioiduiksi. (Viitala 2004, 154–155.)

Abraham Maslow'n 1950-luvulla kehittämän motivaatioteorian mukaan ihmisen käyttäytymistä ohjaavat sisäiset tarpeet, joiden täyttämiseen ihminen pyrkii asteittain. Ylempi tarpeiden taso aktivoituu siis vasta, kun alempi taso on saavutettu. Tarpeet ovat tässä motivaatioteoriassa jaettu viiteen ryhmään (kuvio 1):

- 1) Fysiologiset tarpeet
- 2) Turvallisuuden tarpeet
- 3) Sosiaaliset tarpeet
- 4) Arvostuksen tarpeet
- 5) Itsensä toteuttamisen tarpeet

Siispä jos ihminen voi huonosti, ei hänellä ole motivaatiota toimia luovasti tai jos ihminen tuntee olevansa uhattuna, ei häntä kiinnosta, mitä kanssaihmiset hänestä ajattelevat. Lähtökohtaisesti jokaisella ihmisellä on nämä tarpeet, mutta eri tilanteissa ja eri ihmisillä ne korostuvat eri tavalla. (Viitala 2004, 155–156.)



KUVIO 1. Maslow'n tarvehierarkia

Maslow'n teorian ensimmäisellä tasolla olevat fysiologiset tarpeet liittyvät ihmisen biologiseen selviytymiseen, kuten ravinnon ja vaatetuksen hankkimiseen. Jotta tarvehierarkiassa voi siirtyä seuraavalle tasolle, pitää fysiologisten tarpeiden olla vähintään jossakin määrin täytetty. Näitä tarpeita ihminen joutuu täyttämään uudelleen ja uudelleen suhteellisen lyhyellä syklillä riippumatta siitä, kuinka korkealle tasolle hän on tarvehierarkiassa jo noussut. Toisaalta tarpeet ovat määrällisesti melko rajalliset: ihminen ei voi loputtomiin vain syödä ja juoda. (Juuti 2006, 46.)

Kun elämisen perusedellytykset on täytetty, ihminen alkaa etsiä turvaa. Maslow'n mukaan turvallisuudentunne käsittää sekä fyysisen että emotionaalisen turvallisuuden. Pelkästään fyysinen turvallisuus ei siis riitä, vaan myös taloudelliseen ja sosiaaliseen turvallisuuteen tulee kiinnittää huomiota. Fysiologisten tarpeiden tavoin myös turvallisuuden tarpeet ovat rajalliset. (Juuti 2006, 46.)

Ihmisen kokiessa olonsa turvalliseksi ja elämän perusedellytykset on täytetyiksi, Maslow'n teorian mukaan seuraavaksi ihminen pyrkii täyttämään sosiaaliset tarpeensa. Nämä tarpeet ovat äärettömät, ne eivät koskaan tule täydellisen täytetyiksi. Toisaalta sosiaalisia tarpeita pystytään täyttämään niin työelämässä kuin vapaa-ajallakin. Sosiaalisen tarpeen täyttäminen onkin yksi työntekijää työyhteisöönsä sitouttava tekijä. (Juuti 2006, 46.)

Seuraavalla tasolla Maslow'n tarvehierarkiassa ovat arvostuksen tarpeet, jotka voidaan jakaa pyrkimykseen saada itse arvostusta sekä pyrkimykseen arvostaa toisia ihmisiä. Arvostuksen tarpeiden täyttämällä ihminen kehittää positiivisella tavalla minäkuvaansa ja itsenäisyyttään. Sosiaalisten tarpeiden tavoin myös arvostuksen tarpeet ovat rajattomat. Organisaation sisällä näiden tarpeiden täyttymistä voidaan kehittää tarjoamalla tasapuoliset mahdollisuudet kunkin työntekijän työssään onnistumiseen ja menestymiseen. (Juuti 2006, 47.)

Korkeimmalla tasolla hierarkiassa ovat itsensä toteuttamisen tarpeet, jotka ovat myöskin rajattomat. Ihmiset ovat keskenään taidoiltaan ja mieltymyksiltään erilaisia, joten nämä tarpeet poikkeavat yksilöiden välillä suurestikin. Maslow'n teorian mukaan tälle ylimmälle tasolle päästäkseen ihmisen alempien tasojen tarpeiden tulisi olla vähintään suhteellisen hyvin tyydytettyjä. (Juuti 2006, 47.)

Myöhemmin, 1970-luvulla, Clayton Alderfer kehitti Maslow'n tarvehierarkiaa eteenpäin. Hän jakoi yksilön motivaatioon liittyvät päätarpeet kolmeen eri ryhmään:

- 1) Olemassaolon tarve
- 2) Yhteenkuuluvuuden tarve
- 3) Kehittymisen tarve

Olemassaolon tarve yhdisti Maslow'n esittämät fysiologiset tarpeet ja turvallisuuden tarpeet ja kehittymisen tarve arvostuksen ja itsensä toteuttamisen tarpeen. Alderferin malli tarjoaa selkeän syy-seuraus -suhteen nykyiselle jatkuvan kehittämisen ja oppimisen kulttuurille, johon monissa organisaatioissa on panostettu. (Viitala 2004, 157.)

Maslow'n tarvehierarkiasta poiketen Alderferin teorian mukaan tarveportaikko ei ole aivan niin jäykkä. Useampi tarve saattaa aktivoitua samanaikaisesti eikä alemman tason tarpeiden välttämättä tarvitse olla tyydytetty, ennen kuin ylemmän tason tarpeet aktivoituvat (Juuti 2006, 48).

4.2 Sisäiset ja ulkoiset motivaatiotekijät

Motivaatio voidaan jakaa kahteen osa-alueeseen: ulkoinen ja sisäinen motivaatio. Ulkoisina motivaatiotekijöinä toimivat erilaiset palkat ja palkkiot, joita työstä on mahdollisuus saada. Sisäisinä motivaatiotekijät liittyvät ihmisen henkilökohtaisiin arvoihin ja työn mielekkyyteen. (Kuuluvainen 2015, 45.)

Moderni johtaminen perustuu entistä enemmän nimenomaan sisäisten motivaatiotekijöiden korostamiseen ja tällä tavoin työn tehokkuuden ja tuottavuuden parantamiseen. Innostaminen ja energisyys, joita ihminen kokee, kun hänen tuntee työnsä miellyttävänä ja arvokkaana, on itsessään palkitsevaa. (Martela & Jerenko 2014.) Koska vapaaehtois-työntekijöitä motivoivat harvoin mitkään aineelliset palkkiot, heitä motivoidessa on tärkeää paneutua nimenomaan sisäisiin motivaatiotekijöihin ja niiden kehittämiseen yksilötasolla, joskaan ulkoisia motivaatiotekijöitä ei tule kokonaan unohtaa. (Kuuluvainen 2015, 45–48.)

Motivaation vahvistaminen liittyy vahvasti tuntemuksiin. Esimiehen näkökulmasta tärkeää on oikeanlainen asenne ja arvostus työntekijää kohtaan. Työntekijä, joka kokee tekevänsä merkityksellistä työtä ja saa osakseen esimiehen arvostusta, motivoituu enti-

sestään. Työntekijän arvostamista voi näyttää esimerkiksi positiivisen palautteen kautta. Vaikka onnistuminen jo sinänsä toimii motivoivana tekijänä, sen ulkoinen tunnustaminen on omiaan lisäämään työntekijän motivaatiota. (Viitala 2004, 161.)

4.3 Arvot

Jokaisella ihmisellä on oma arvomaailmansa, jonka mukaan tehdä valintoja elämässä. Henkilökohtaiset arvot vaikuttavat siihen, millaista vapaaehtoistyötä ihminen haluaa tehdä ja minkä tyyppisessä järjestössä hän haluaa toimia. Osa arvoista on epäitsekäitä, esimerkiksi halu auttaa toisia. Toisaalta osa arvoista saattaa olla myös itsekkäitä, kuten oman sosiaalisen tilan täyttäminen. Olivatpa arvot ja motivaatiot tehdä vapaaehtoistyötä mitkä tahansa, pitää muistaa, että vapaaehtoista ei voi väkisin motivoida. Motivaatio lähtee aina vapaaehtoistyöntekijästä itsestään. (Kuuluvainen 2015, 48.)

Arvot ja moraali kertovat yhdistyksen etiikasta. Ne luovat perustan yhdistyksen toimintatavalle ja kertovat niin työntekijöille kuin ulkopuolisillekin, miksi ja miten yhdistyksessä toimitaan. Arvot ohjaavat yhdistyksen johtamisperiaatteita ja vaikuttavat myös rekrytointiin, sillä vapaaehtoistyötä tehdään usein omien arvojen pohjalta. Näin ollen yhdistykseen, jonka arvot vastaavat henkilön omia arvoja, on helppo lähteä vapaaehtoistyöntekijäksi. Jotta arvot voivat toimia johtamisen välineenä, pitää myös esimiesten sitoutua niihin ja toimia niiden mukaan. Kun yhdistys ja sen työntekijät seisovat samojen arvojen takana, voidaan arvojen nähdä lisäävän työntekijöiden motivaatiota. (Helsilä 2009, 53–54.)

5 SITOUTTAMINEN

Koska vapaaehtoistyöntekijää ei välttämättä ole sidottu yhdistyksen toimintaan sopimuksella, on tärkeää, että esimies tuntee alaisensa ja tietää, miten heitä voidaan muilla keinoin sitouttaa ja motivoida. Etenkin vapaaehtoisuuden alkutaipaleella henkilökohtainen huomioiminen, kehuminen ja panostaminen ryhmään integroitumisessa edesauttavat uuden vapaaehtoisen sitoutumista organisaatioon. (Halonen, Karreinen & Tennilä 2010, 52.)

Sitouttaminen on vapaaehtoistyötä teettävissä organisaatioissa tärkeää, sillä suurella vaihtuvuudella ei saada aikaan pitkäjännitteistä kehittämistä, vaan samat asiat pitää aloittaa aina uudestaan ja uudestaan. Samalla myöskään hiljainen tieto ei pääse kertymään ja siirtymään eteenpäin, vaan jokainen uusi työntekijä aloittaa kaiken alusta, ilman kokeneempien työntekijöiden neuvoja. Tämä korostuu etenkin yhdistyksissä, joissa ei ole palkattua työntekijää koordinoimassa vapaaehtoistyötä: ilman sitoutuneita vapaaehtoisia jopa koko organisaation visio saattaa olla vaarassa. (Kuuluvainen 2015, 49.) Sitoutuminen organisaatioon mahdollistaa pitkäjänteisen oppimisprosessin. Näin työntekijän työnkuvaa voidaan laajentaa ja hänelle voidaan antaa isompaa roolia työyhteisössä. Samalla organisaation työntekijöiden hiljaisen tiedon määrä kasvaa ja sitä voidaan siirtää uusille työntekijöille. (Helsilä 2009, 77.)

Vapaaehtoistyöntekijöitä on keskimäärin helpompi sitouttaa organisaatioon yleensä, kuin johonkin määriteltyyn tehtävään. Tämä johtuu osaltaan siitä, että vapaaehtoinen ei lähtökohtaisesti tule vapaaehtoiseksi sen takia, että saisi tehdä jotakin tiettyä työtä. Syy löytyy ennemminkin siitä, että kyseisen organisaation arvot vastaavat vapaaehtoisen omia arvoja. Omien ja organisaation arvojen kohdatessa vapaaehtoiselle tulee tunne, että hän saa olla osana jotakin suurempaa kokonaisuutta. Syntyy niin sanottu yhteenkuuluvuuden tunne. Tämän tunteen synnyttämisen kautta vapaaehtoinen kyetään sitouttamaan organisaatioon entistä tehokkaammin. (Kuuluvainen 2015, 50–51.)

5.1 Organisointi ja koordinointi

Työn suunnittelu tehostaa organisaation toimintaa ja oikeanlainen organisointi edesauttaa työntekijöiden hyvinvointia. Ympäristön muuttuessa myös työyhteisön ja sen työntekijöiden on kyettävä muuttumaan, jotta organisaation tavoitteet saavutetaan. Tehtävän ominaispiirteet voidaan kuvata viidellä eri ulottuvuudella:

1. Tarvittava taitojen erilaisuus
2. Tehtävien sisällön mielekkyys
3. Tehtävien merkittävyys
4. Itsenäisyys
5. Palaute

(Kauhanen 2009, 45–46.)

Suomessa vapaaehtoisia sitoutetaan enemmän itsensä kehittämisen ja virkistystoiminnan, kuin vallan lisäämisen kautta. Toisaalta on tutkittu, että vapaaehtoistyöntekijän mahdollisuus vaikuttaa itse omaan työskentelyyn lisää sitoutuneisuutta organisaatioon. Vapaaehtoistyöntekijälle voidaan antaa mahdollisuus omatoimisuuteen esimerkiksi toimintatapojen suhteen, vaikka työnkuva olisi ennalta määrätty. (Kuuluvainen 2015, 50, 55.) Etenkin kokeneempia vapaaehtoistyöntekijöitä voidaan sitouttaa toimintaan antamalla heille vastuuta aktiivisen tekemisen lisäksi myös suunnitteluvaiheessa: oman suunnitelman toteutumisen näkeminen sitouttaa vapaaehtoisia organisaatioon (Halonen, ym. 2010, 53).

Toimiminen osana organisaatiota on harvoin yksilötyöskentelyä, sillä lähtökohtana on usein työskentely osana isompaa tiimiä. Tiimin yksilöt työskentelevät yhdessä yhteisen päämäärä saavuttamiseksi ja heidän työsuorituksensa ovat usein toisistaan riippuvaisia. Jokaiselle tiimin jäsenelle pitäisi olla selvillä, mikä on työn tavoite ja jokaisen tulisi olla myös hyväksynyt tämä tavoite. Yhteisvastuu työn tuloksesta sitouttaa tiimin jäseniä toinen toisiinsa sekä koko organisaatioon. Koska koko tiimin onnistuminen vaatii yksilöiden onnistumista, on organisaation kannalta hyvä, mikäli jonkinlaisen reservin kautta olisi mahdollisuus saada tarvittaessa varamiehiä, jottei onnistuminen jää kiinni yhden työntekijän poisjäännistä. (Helsilä 2009, 57.)

Vapaaehtoistyöntekijät toimivat organisaatiossa omasta halustaan ja omien motiiviansa pohjalta. He ovat harvoin ammattilaisia siinä työssä, mitä tekevät vapaaehtoisina. Sen

takia on tärkeää mahdollistaa vapaaehtoisille riittävä tuki organisaation puolelta. Tuella vapaaehtoisia luodaan heille toimintaa tukeva työympäristö. Luonnollisesti organisaation resurssit vaikuttavat siihen, paljonko vapaaehtoisille voidaan tarjota tukea. Yhtenä ratkaisuna voidaan käyttää pidempään vapaaehtoisena toimineita aktiiveja tukihenkilöinä uudemmille vapaaehtoistyöntekijöille. (Kuuluvainen 2015, 80–81.)

Hyvä organisointi ja avoin ilmapiiri luovat ihanteelliset olosuhteet uusien ideoiden kehittämiseksi. Moni tekee työtään, koska kokee sen merkittäväksi, joten heillä on myös intressit parantaa organisaation käytänteitä ja toimintatapoja. Organisoidulla työntekijät luodaan siis mahdollisuus organisaation jatkuvaan kehittämiseen työntekijöiden suunnalta, eikä tällaista voimavaraa kannata aliarvioida. (Helsilä 2009, 85.)

5.2 Psykologiset sopimukset

Psykologinen sopimus sisältää ne odotukset ja toiveet, joita työntekijällä on työnantajaa kohtaan. Haastavan sopimuksesta tekee se, että se on kirjoittamaton ja epävirallinen. Näin ollen muuttuvassa organisaatiossa psykologisten sopimusten sisältö muuttuu myös helposti. Toisaalta vapaaehtoistyöntekijät sidotaan melko harvoin juridisella sopimuksella tehtäväänsä, joten psykologisen sopimuksen merkitys vapaaehtoistyöntekijän sitoutumisessa organisaatioon on ensisijaisessa roolissa. (Aarnikoivu 2010, 25–26.)

Organisaation kokiessa psykologisia sopimuksia koskevia muutoksia, vaikuttaa muutos myös työmotivaatioon. Pahin tilanne on, jos tällaisessa tilanteessa psykologinen sopimus jää vaille huomiota, eikä sitä pyritä työnantajan puolelta mitenkään uudistamaan. Työntekijät jäävät tällöin helposti tyhjän päälle, eikä sitoutuminen organisaatioon ole enää samalla tasolla, kuin psykologisen sopimuksen ollessa selkeästi työntekijän tiedossa. Työntekijän sitoutuminen lepää pitkälti psykologisten sopimusten täyttymisen varassa, joten jos vapaaehtoistyöntekijältä viedään psykologinen sopimus alta, mikä hänet enää sitoo organisaatioon? (Aarnikoivu 2010, 26.)

5.3 Sosiaalinen näkökulma

Yksi keskeisistä syistä ryhmään liittymiselle ovat sosiaaliset suhteet. Ryhmässä tavataan usein samalla alueella asuvia ihmisiä, joita yhdistävät samanlaiset visiot tai arvot. Tällaiset ihmiset täyttävät usein yksilön sosiaalisen kanssakäymisen tarpeen. Vapaaehtoistyöhön hakeutuneet ihmiset ovat kuitenkin usein myös jossakin määrin erilaisia, joten he muovaavat ryhmän toimivaksi kokonaisuudeksi toisiaan täydentämällä. (Harris & Sherblom 2011, 8–10.)

Ryhmän identiteetin luomisessa tärkeää on organisaation visio. Se, kohdatessaan yksilön vision, jo itsessään sitouttaa vapaaehtoistyöntekijää, mutta vision kautta kyetään myös luomaan yhteisöllisyyttä. Toimiva ryhmä ei vapaaehtoistyössä synny pakolla tai ulkoisilla motivaatiotekijöillä, vaan yhteisen vision ja yhteistyön kautta. (Kuuluvainen 2015, 58–59.)

Vapaaehtoistyön johtamisessa tähän yhteisöllisyyteen on hyvä panostaa, sillä sosiaaliset tekijät ovat sitouttamisessa tärkeä osa. Vaikka pohja yhteisöllisyydelle syntyykin yhteisistä visioista ja tavoitteista, sitä on silti tunteen jatkuvuuden kannalta syytä syventää. Yhteisöllisyyttä ei synny ilman sosiaalista kontaktia, joten johtamisen näkökulmasta on tärkeää luoda tilanteita, joissa vapaaehtoistyöntekijät luontevasti kohtaavat toinen toisiinsa. Tähän on olemassa erilaisia keinoja, esimerkiksi yhteiset matkat ovat omiaan luomaan sosiaalisia suhteita ryhmän jäsenten välillä. Yhdessä tekeminen rakentaa myös vapaaehtoisten välistä luottamusta ja näin tehostaa ryhmätyöskentelyä. Luottamus syntyy tunteen tasolla, joten kokemus ryhmässä hyväksytyksi tulemisesta omana itsenään on keskeistä. Sen takia johtamisessa tärkeää on järjestää tilanteita, joissa vapaaehtoiset voivat luontevasti kertoa itsestään. (Kuuluvainen 2015, 61–63.)

Vapaaehtoistyöntekijöiden sitouttamisessa tärkeää on siis luoda yhteistyön henkeä. Tällaisen me-hengen luomisessa helpottaa selkeä visio ja päämäärä, johon vapaaehtoistyöntekijät sitoutetaan. Yhteistyön kautta vapaaehtoiset tuntevat yhteisöllisyyttä, joka vaikuttaa heidän sitoutumiseensa organisaatioon. (Kuuluvainen 2015, 9.)

5.4 Vuorovaikutus ja yhteistyö

Lähtökohtaisesti on hyvä muistaa, että tuloksellista ja kestävästä vapaaehtoistyöstä syntyy toimintaa mahdollistavan organisaation kautta. Vapaaehtoistoimintaa käyttävän organisaation on luotava sellaiset puitteet, että vapaaehtoistyöntekijöiden on hyvä ja luonteva toimia osana organisaatiota. Positiivinen ja innostava ilmapiiri sitouttavat vapaaehtoisia organisaation toimintaan. Tällainen ilmapiiri tulisi välittää viestinnässä vapaaehtoisille ja ulkopuolisille toimijoille. (Kuuluvainen 2015, 78.)

Positiivisen ja miellyttävän ilmapiirin luominen on organisaatiossa tärkeää. Ilmapiirin luominen tai ilmapiirin muuttaminen ei kuitenkaan tapahdu määräämällä tai pyytämällä, vaan se tapahtuu ajan myötä ja vaatii jatkuvaa huomioinnin ottamista. Oikeanlaisen ilmapiirin luomisen seurauksena on usein innovatiivinen ja oppiva organisaatio, joka pyrkii kehittymään ja menemään eteenpäin. Ilmapiirin kehittämisessä halutun laiseksi, johtaminen ja organisaation rakenne ovat avainasemassa. On tutkittu, että organisaatiot, joissa on epähierarkkinen rakenne ja joissa palautteenantojärjestelmät toimivat, luovat positiivisen ilmapiirin, jossa työntekijöiden on helppoa ja innostavaa työskennellä. (Viitala 2004, 63.)

Työntekijän ja yhteisön välisen yhteistyön pituus, viestintä ja arvojen noudattaminen saavat aikaan molemminpuolista luottamusta. Luottamus syntyy ajan kanssa, kun teot ja sanat tukevat toisiaan. Yhteistyö yhteisön sisällä ja työntekijöiden välillä sitouttaa yhteisön työntekijöihinsä ja sosiaalisen kanssakäymisen myötä työntekijöitä yhteisöön. Yhteistyön ja luottamuksen kautta voidaan varmistua työntekijöiden ammattitaidosta ja heidän tuomat ideat ja mielipiteet voidaan ottaa tehokkaasti huomioon. (Lankinen, Miettinen & Sipola 2004, 52–54.)

Vapaaehtoistyöhön sitouttamisessa on tärkeää saada työntekijälle aikaiseksi omistajuuden tunne. Tällä tarkoitetaan sitä, että vapaaehtoinen tuntee toiminnan omakseen. Omistajuuden kautta vapaaehtoinen on halukkaampi ottamaan valtaa organisaation toiminnasta sitä hänelle tarjottaessa. Samalla hän on valmis myös sitoutumaan vastuuseen, jonka valta tuo mukanaan. Omistajuus lisää vapaaehtoisen ja yhdistyksen päämäärien integraatiota ja sitä on helpoin kehittää tuomalla vapaaehtoisia mukaan päätöksentekoon. (Kuuluvainen 2015, 51–53.)

Omistajuuden kautta vapaaehtoistyöntekijä sitoutuu organisaatioon pidemmäksi aikaa ja tuntee sen omakseen. Näin mahdollistetaan luontainen vapaaehtoistyöntekijöiden kiertokulku: kun kokeneemmat vapaaehtoiset jäävät pois toiminnasta, heidän tilalleen on noussut uusia vapaaehtoisia. Tämä tietysti vaatii kokeneemmilta vapaaehtoistyöntekijöiltä pelisilmää ja halukkuutta jakaa tietoa ja antaa tilaa uusille ja innokkaille vapaaehtoisille. Näin omistajuuden tunne ja hiljainen tieto siirtyvät työntekijäsukupolvelta toiselle luontevasti. (Kuuluvainen 2015, 56–57.)

Vaikka itsensä kanssa samanlaisten ihmisten kanssa on lähtökohtaisesti helpompi ja mukavampi työskennellä, koska kaikki ovat samaa mieltä suunnilleen kaikesta, on työn laadun ja päätöstenteon kannalta parempi, mikäli ryhmässä on erilaisia ihmisiä. Näin saadaan aikaan laajempi perspektiivi, jonka pohjalta kyetään toimimaan parhaalla mahdollisella tavalla ja ryhmällä on myös edellytykset kehittyä. (Harris & Sherblom 2011, 18.)

Yhdessä toimiminen erilaisten ihmisten kanssa tuo aina mukanaan myös riitoja ja eripuraa. Yleensä vieraiden ihmisten kanssa ollaan kohteliaampia, mutta tuttujen kanssa asioista voidaan myös riidellä. Konfliktitilanteet ovatkin siis tavallaan merkki ryhmän kehittymisestä ja ihmisten tutustumisesta toisiinsa. (Harris & Sherblom 2011, 60.) Niin ikäviä, kuin erilaiset konfliktit ovatkin, ovat ne myös oikein hoidettuina keino kehittää toimintaa. Jos ongelmia ratkottaessa kyetään unohtamaan syyllisen löytäminen ja keskittyään tapahtuneen aiheuttajaan, vastaavilta tilanteilta kyetään jatkossa välttymään. Ryhmätyöskentelyssä kompromissit ja yhteisten pelisääntöjen laatiminen ovat tärkeitä liian pitkälle menevien riitojen ennaltaehkäisemiseksi. (Kuuluvainen 2015, 88–89.)

5.5 Palkitseminen

Palkitseminen on yksi johtamisvälineistä. Se ei suinkaan aina tarkoita rahallisia tai aineellisia hyödykkeitä, vaan myös erilaiset aineettomat ja sosiaaliset palkkiot ovat tehokkaita palkitsemiskeinoja. Palkitsemisessa tulee ottaa huomioon työntekijöiden odotukset ja tarpeet. Näihin seikkoihin vaikuttavat esimerkiksi ikä, sukupuoli ja kulttuuri-tausta. Mikäli etukäteen on ilmoitettu palkkiomahdollisuudesta, tulee pitää huoli, että kaikki työntekijät tietävät, mitä palkitsemiseen vaaditaan. Jos taas palkitseminen tulee

työntekijöille yllätyksenä, pitää jokaista palkittavaa kohdella tasa-arvoisesti. (Kauhanen 2009, 109–111, 114.)

Vaikka palkintojen ja kiitosten saaminen ei useinkaan ole vapaaehtoistyöntekijälle ensisijainen motivaation lähde, ja vaikka vapaaehtoistyöntekijöiden sitouttamista ei tule kehittää pelkästään palkitsemisen kautta, ei sitä kuitenkaan pidä kokonaan unohtaa. Pieni kiitos tai vapaaehtoisryhmän yhteinen päivämatka voivat olla vapaaehtoisille iso ele ja arvostuksen osoitus. Onkin syytä selvittää, mitkä palkitsemiskeinot ovat omalle organisaatiolle ja omalle vapaaehtoisporukalle niitä miellyttävimpiä. (Kuuluvainen 2015, 77.) Henkilökohtaisten arvojen tuntemisen kautta esimies pystyy tarjoamaan sellaisia palkkioita, joita työntekijä osaa arvostaa (Helsilä 2009, 54).

Työstä, jonka vaikutuksia on hankala mitata tai jota vapaaehtoiset tekevät kukin omista lähtökohdistaan erilaisilla aikaresursseilla, on jossakin määrin hankala palkita. Ketä palkitaan? Millä perustein palkitaan? Palkitaanko kaikkia vai esimerkiksi niitä, joille tulee tietty vuosimäärä vapaaehtoistyötä täyteen? Palkitseminen kertoo aina jonkinlaisen viestin niin palkituille kuin palkkiota vaille jääneillekin. Parhaassa tapauksessa palkitsemisella saadaan aikaan positiivista vaikutusta, mutta huonolla palkitsemisstrategialla saatetaan saada aikaan ryhmän sisäistä turhaa kilpailua. (Kuuluvainen 2015, 77–78.)

Vapaaehtoistyössä kilpailutilanne saattaa vaikuttaa ryhmän sisäiseen luottamukseen. Onkin syytä miettiä, miten palkitseminen järjestetään niin, ettei se saa aikaan negatiivista vaikutusta ryhmähengen heikentymisen kautta. Ihmiset toimivat pääsääntöisesti paremmin ja tehokkaammin ympäristössä, jossa kannustetaan enemmän yhteistyöhön kuin kilpailuun, joten yhteistyöstä palkitseminen saattaa vapaaehtoistyössä toimia parempana motivaatiotekijänä kuin vain tuloksesta palkitseminen. (Kuuluvainen 2015, 63.)

Sosiaalisilla palkitsemiskeinoilla tarkoitetaan erilaisia symbolisia eleitä ja kiitoksia. Vapaammat kädet tehdä omaa työtään tai mahdollisuus nousta vapaaehtoisten hierarkiassa ylöspäin eivät maksa organisaatiolle mitään, mutta saattavat hyvinkin motivoida työntekijää. Myös julkiset, muiden edessä annetut kiitokset tai mahdollisuus luoda uusia sosiaalisia kontakteja toimivat kuluttomina palkitsemiskeinoina ja ovat näin ollen arvokkaita palkitsemisen keinoja. (Kauhanen 2009, 137–139.)

6 REKRYTOINTI

Rekrytointi vapaaehtoistyöhön poikkeaa normaalista työntekijän rekrytoinnista, sillä lähtökohtana on työntekijän oma halu auttaa järjestöä ilman korvausta. Usein vapaaehtoistyöhön tekemiseen ei tarvita ammatillista pätevyyttä, vaan halu olla mukana riittää. Vapaaehtoistyössä ei työntekijää yleensä sidota työsopimuksella tekemään jotakin tiettyä työtä, vaan työntekijää voi hänen omasta halukkuudesta riippuen siirrellä tehtävästä toiseen, joten harvoin tulee vastaan tilannetta, jossa vapaaehtoistyöntekijästä tulisi vain rasite. (Kuuluvainen 2015, 85.)

Rekrytoinnissa on ensiarvoisen tärkeää pitää omaa yhteisöä esillä viestinnän avulla niin, että ihmiset muistavat yhteisön olemassaolon ja tarkoituksen sekä tietävät sen tarvitsevan työntekijää. Erilaisilla tiedoilla ja taidoilla varustetut työntekijät voidaan sijoittaa tekemään taitojaan vastaavia töitä. (Helsilä 2009, 18–20.)

Uuden potentiaalisen vapaaehtoisen osoittaessa kiinnostusta organisaatiota kohtaan, on hyvä miettiä rekrytointipolkua. Tapahtuuko ensikosketus organisaatioon kasvokkain vai vaikkapa internetin välityksellä? Etsitäänkö vapaaehtoisia aktiivisesti vai löytävätkö he itsestään mukaan toimintaan? Ensivaikutelma ihmisten välisessä kanssakäymisessä on tutkitusti merkittävä asia. Sama pätee vapaaehtoistyössä, joten henkilökohtainen kontakti on lähtökohtaisesti tehokkaampi rekrytointitapa, kuin vaikkapa juuri internet. Uusi vapaaehtoinen on tärkeä huomioida ja ottaa osaksi porukkaa, hänelle tulee jäädä joukkoon kuuluva olo heti rekrytoinnista alkaen. Tällä tavoin positiivisen mielikuvan kautta uusia vapaaehtoisia kyetään myös sitouttamaan tehokkaasti organisaation toimintaan heti alusta alkaen. (Kuuluvainen 2015, 85–86.)

Selkeä visio on tärkeä osa paitsi sitouttamista, myös rekrytointia. Kun viestinnän kautta kyetään selkeästi kertomaan, millaiset ovat organisaation tavoitteet ja toimintatavat, on uusien potentiaalisten vapaaehtoistyöntekijöiden helpompi lähestyä organisaatiota. Isommissa organisaatioissa näkyvin vision esiintuoja on usein jokin paikallisesti vaikuttava jaosto, jolla saattaa olla jopa osittain oma visio, joka kuitenkin pohjautuu organisaation visioon. Kun organisaation tai paikallisjaoston visio on yksilölle selvillä, voi hän tehdä omat johtopäätöksensä, onko tämä hänelle oikea kanava toimia vapaaehtoisena. (Kuuluvainen 2015, 59–60.)

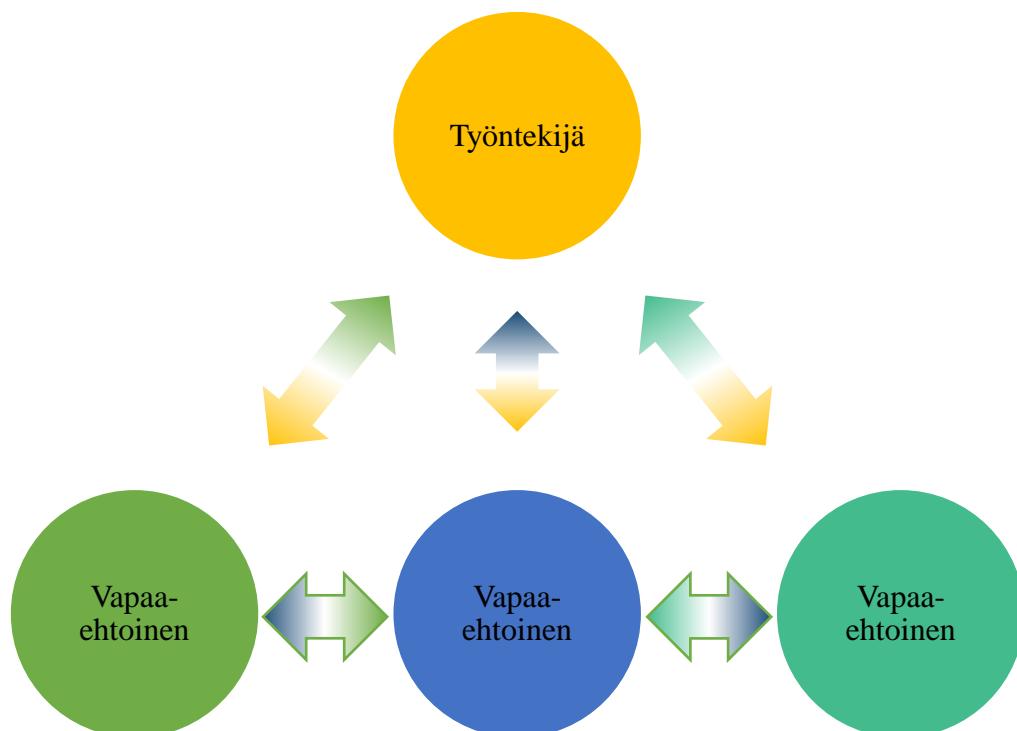
Jo olemassa olevien vapaaehtoisten käyttäminen rekrytoinnissa on myös keino, jota kannattaa vakavasti harkita rekrytoitaessa uusia vapaaehtoistyöntekijöitä. Sen lisäksi, että vapaaehtoisilla on valmiit elämän aikana syntyneet verkostot, myös omakohtaisten kokemusten kertominen muille niin kasvotusten erilaisissa tapahtumissa, kuin sosiaalisessa mediassakin, ovat paljon tehokkaampi tapa saada ihmisiä kiinnostumaan järjestön vapaaehtoistyöstä, kuin mikään banneri tai flaijeri. Sosiaalisessa mediassa käytettävät aihetunnisteet ovat myös tehokas keino siirtää kiinnostuneet ihmiset yksityishenkilön tilapäivityksestä organisaation Internetsivuille. (Kuuluvainen 2015, 96–97.)

7 TYÖTAPOJEN YHDENMUKAISTAMINEN

7.1 Viestintä

Ulkoisessa viestinnässä, joka vapaaehtoistyön kentässä vaikuttaa myös uusien jäsenten rekrytointiin, tulee luonnollisesti kiinnittää huomiota viestinnän sisältöön. Arvot ja toimintatavat on hyvä tuoda selkeästi esille, jotta yleisö ja mahdolliset tulevat vapaaehtoistyöntekijät saavat selkeän ja riittävän avoimen kuvan järjestön toiminnasta. Näin mielikuva organisaatiosta pidetään puhtaana ja vapaaehtoiseksi hakeutuvat ihmiset tietävät, millaisesta organisaatiosta on kyse. (Kuuluvainen 2015, 52.)

Sisäisessä viestinnässä pitää pohtia, mikä tieto kuuluu kenellekin. Mitkä asiat jäävät vain tiettyjen työntekijöiden tietoon ja mistä voidaan puhua avoimesti kaikille? Toimivassa organisaatiossa viestintä ei kulje vain ylhäältä alas, vaan myös alhaalta ylös ja vertikaalisesti. (Kauhanen 2009, 179-180.) Näin vastuussa olevat työntekijät saavat tietoa vapaaehtoisilta, ja vapaaehtoiset kommunikoivat myös keskenään (kuvio 2). Vaikka ulkoinen viestintä on näkyvämpää, sisäinen viestintä määrittelee organisaation rajat. (Kuuluvainen 2015, 64.)



KUVIO 2. Työntekijän ja vapaaehtoisen kommunikointi

Vapaaehtoistyöntekijöitä käyttävissä organisaatioissa vapaaehtoiset ja mahdolliset palkatut työntekijät muodostavat erilaisia ryhmiä. Ryhmille tarkoitettu tiedonanto saattaa vaihdella paljonkin, eikä kaikkea kerrota kaikille. Tällöin on hyvä tietää, missä kulkevat ryhmien rajat. Näin vapaaehtoiset tietävät, mihin porukkaan he kuuluvat. Tämä osaltaan helpottaa myös rekrytointia, kun potentiaalinen vapaaehtoistyöntekijä voi selkeämmin hahmottaa, mitä hän tulisi organisaatiossa tekemään. (Kuuluvainen 2015, 64.)

Yhtenä keinona vapaaehtoisten keskinäisessä viestinnässä, etenkin jos maantieteelliset välimatkat ovat suuria, on sosiaalisen median kautta tapahtuvat ryhmäkeskustelut. Näitäkin keskusteluita on hyvä jonkun johtaa ja hallinnoida niin, ettei keskusteluissa pääse syntymään toimintaa häiritseviä huhuja. Vapaaehtoisten keskinäisen viestintäkanavan etuna on se, että jokainen on lähtökohtaisesti samalla tasolla ja sen avulla vapaaehtoistyön esimies pystyy lähettämään saman viestin samalla kertaa useammalle henkilölle ja he pystyvät kommentoimaan sitä sekä toisilleen että vapaaehtoistyötä johtavalle taholle. (Kuuluvainen 2015, 95–96.)

Viestinnässä organisaation sisällä tulee kuitenkin huomioida, että jokaisella työntekijällä olisi yhtäläiset mahdollisuudet saada sama viesti. Tässä tulee huomata eri henkilöiden käyttämät viestimisvälineet. Pelkkä sähköposti tai tekstiviesti ei välttämättä tavoita kaikkia, joten omien työntekijöiden tavat viestiä tulee tietää. Näin viesti tavoittaa kaikki ne, joiden viestin tuleekin tavoittaa. (Helsilä 2009, 87–88.)

7.2 Perehdytys

Työelämässä työntekijän on hyvä saada riittävä perehdytys tehtävänsä, jotta virheitä välttyään. Ilman riittävän hyvää perehdytystä tapahtuu enemmän virheitä, joilla voi olla suuriakin taloudellisia vaikutuksia organisaation toimintaan. Työntekijän aiempi työkokemus sekä taitotaso vaikuttavat luonnollisesti tarvittavan perehdytyksen määrään ja luonteeseen. (Kauhanen 2009, 92.)

Työhön perehdyttämisen lisäksi perehdytyksessä pitää ottaa huomioon riittävässä määrin myös perehdytys työpaikkaan ja työyhteisöön, jotta työntekijä tietää, keiden kanssa hän toimii ja millainen visio organisaatiolla on (Kauhanen 2009, 151). Usein perehdytettävällä vapaaehtoistyöntekijällä on tosin jo käsitys organisaatiosta itsestään, sillä or-

ganisaation arvot vaikuttavat usein siihen, millaiseen paikkaan ihminen hakeutuu vapaaehtoiseksi (Kuuluvainen 2015, 48).

8 TUTKIMUS

8.1 Taustat ja tavoite

Euran seurakunnan nuorisotyön aktiivinen toiminta käytännössä elää ja hengittää isos- ja vastuunkantajatoiminnan pohjalta. Vuosittain riittävän ison vapaaehtoisjoukon saaminen kyseisiin tehtäviin koulutettaviksi onkin siis nuorisotyön toiminnan kannalta erittäin tärkeää. Toiminnan tärkeydestä huolimatta seurakunnan nuorisotyössä ei ole aikaisemmin tehty minkään laista tutkimusta vapaaehtoisuudesta tai isosten motiiveista toimia vapaaehtoisina.

Työn tavoitteena on selvittää, mitkä tekijät vaikuttavat nuorten sitoutumiseen isos- ja vastuunkantajatoimintaan sekä motivaatiotekijöitä toimintaan mukaan lähtemisen taustalla. Nuorille suunnatun kyselyn avulla koulutuksia pyritään kehittämään niin, että ne jatkossa sitouttavat vapaaehtoisia aikaisempaa tehokkaammin toimintaan.

8.2 Tutkimusmenetelmät ja analysointi

Kysely toteutettiin kvantitatiivisena eli määrällisenä kyselytutkimuksena. Kohderyhmänä tutkimukselle olivat Euran seurakunnan isos- ja vastuunkantajakoulutusta lukuvuonna 2015–2016 suorittaneet nuoret. Kysely suoritettiin isos- ja vastuunkantajakoulutuksen yhteydessä tiistaina 26.4.2016. Niille nuorille, jotka eivät tuolloin olleet läsnä, lähetettiin sähköinen linkki kyselyyn.

Aineistonkeruumuotona kysely on yhteiskunnallisessa tutkimuksessa yleisin tapa kerätä informaatiota suuremmalta ihmisjoukolta. Aineiston kerääminen on nopeaa ja aineiston määrä saadaan helposti kasvatettua tarvittavan suureksi. Kyselyn pohjalta myös tilastollinen käsittely on helppoa. Toisaalta kysely saattaa jäädä pintapuoliseksi, eikä vastaajien keskittymistä kyselyyn voida mitata. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 121.) Tässä tutkimuksessa vastaajien kyselyyn omistautumista on pyritty parantamaan integroimalla se osaksi yhtä isos- ja vastuunkantajakoulutuskertaa.

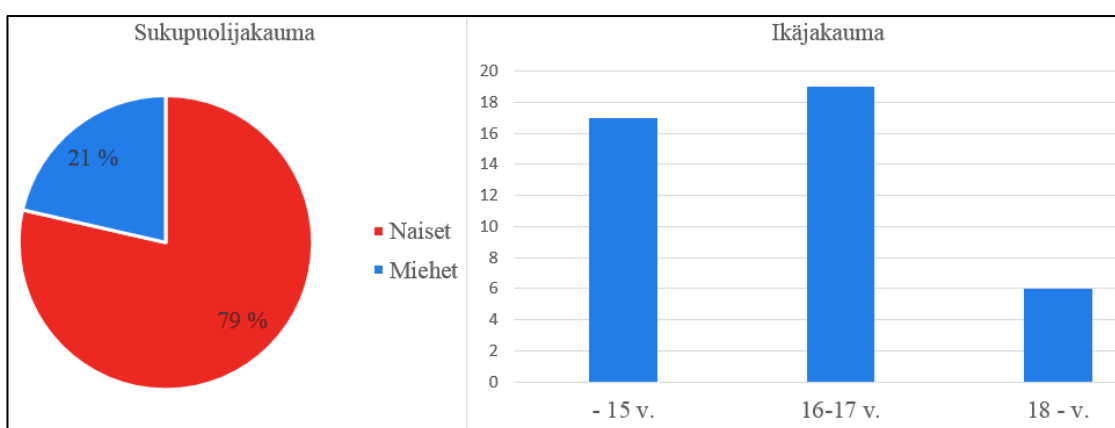
Tutkimustulosten analysointiin käytettiin SPSS for Windows –ohjelmaa sekä kaavioiden tekemiseen Microsoft Excel –ohjelmaa.

9 TUTKIMUSTULOKSET

Opinnäytetyötä varten Euran seurakunnan isos- ja vastuunkantajakoulutukseen luku-
vuonna 2015–2016 osallistuneille nuorille järjestettiin kysely (liite 1). Kyselytutkimuk-
sen piiriin kuuluu yhteensä 65 nuorta. Heistä 19 osallistui isokoulutukseen ja 46 vas-
tuunkantajakoulutukseen. Kyselyyn vastasi 42 nuorta, joten vastausprosentiksi muodos-
tuu 65 %. Suurin osa kyselyyn vastanneista antoi vastauksensa internetin kautta, mutta
14 nuorta halusi antaa vastauksensa kirjallisena. Saadut vastaukset on annettu luotta-
muksellisesti ja anonyymisti ja vastausmateriaali tullaan tutkimuksen jälkeen hävittä-
mään asiaankuuluvalla tavalla.

9.1 Vastaajien perustiedot

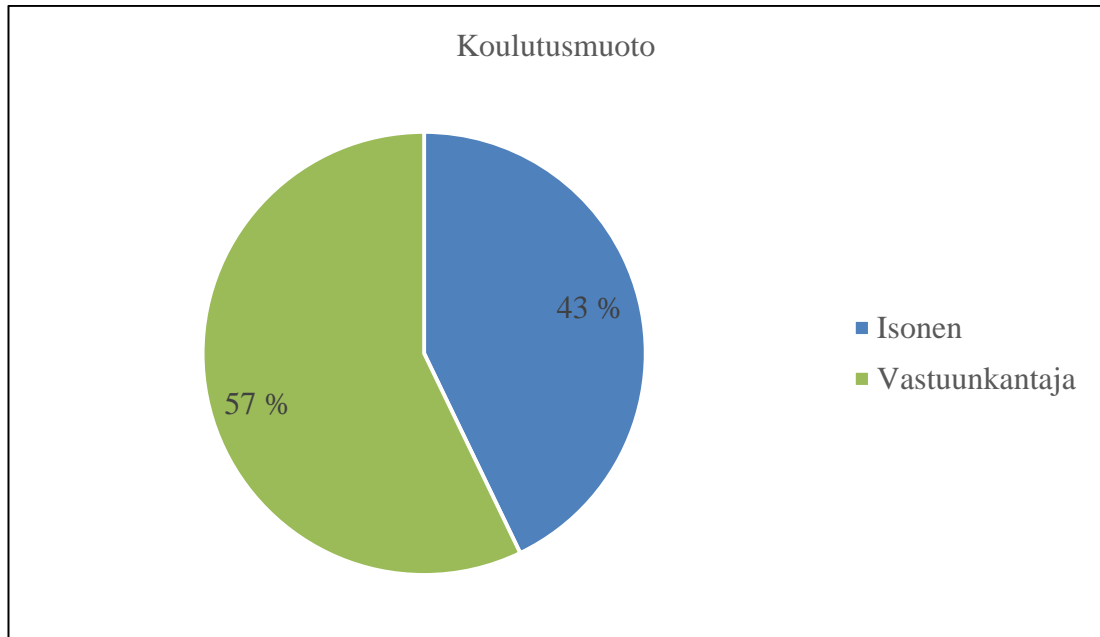
Tutkimukseen vastanneista 79 % (33) on naisia ja 21 % (9) miehiä (kuvio 3). Vastaajien
ikäjakaumassa näkyy se, että isokoulutus aloitetaan usein heti rippikoulun jälkeen, 15
vuotiaana, ja ura seurakunnassa jatkuu vastuunkantajakoulutuksessa 16–17 -vuotiaana.
Vastaajien keski-ikä tutkimuksessa on 16,2 vuotta. On huomattava, että vastuunkantaja-
koulutuksen suorittuaan osa nuorista jää mukaan seurakunnan toimintaan ja jatkaa
vastuunkantajakoulutukseen osallistumista useamman vuoden. Tämä selittää täysi-
ikäisten osuuden vastaajissa.



KUVIO 3. Sukupuoli- ja ikäjakauma

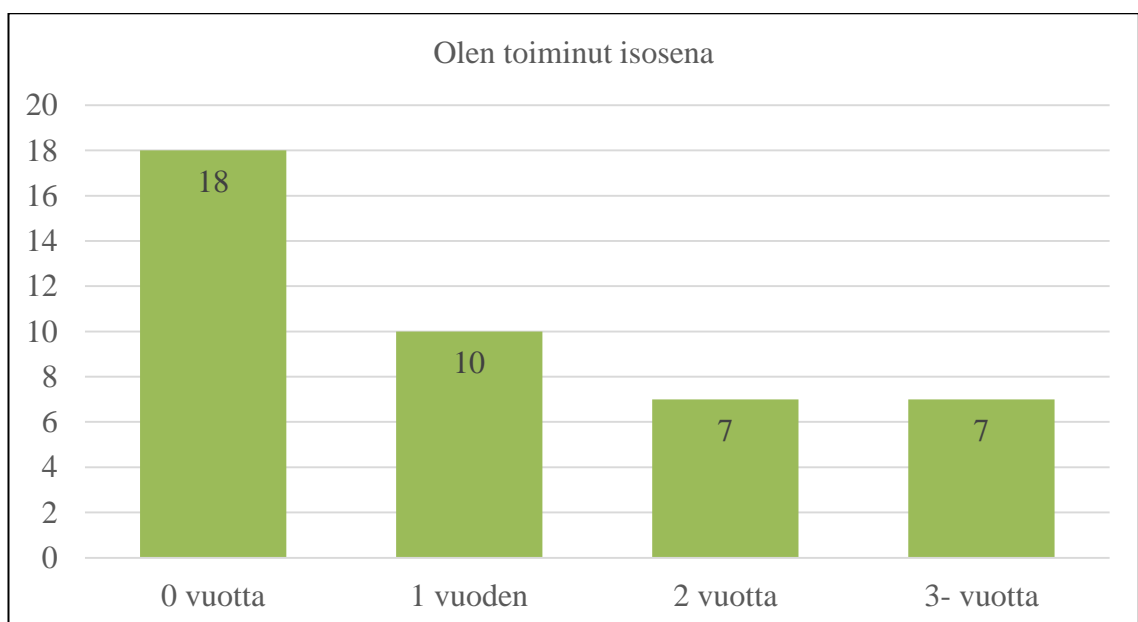
Tutkimukseen vastanneista 43 % (18) kertoi suorittavansa isokoulutusta ja 57 % (24)
vastuunkantajakoulutusta (kuvio 4). Isokoulutukseen osallistuneista kyselyyn vastasi

siis yhtä vaille jokainen nuori, kun taas vastuunkantajista vastaajia oli vain hieman yli puolet.



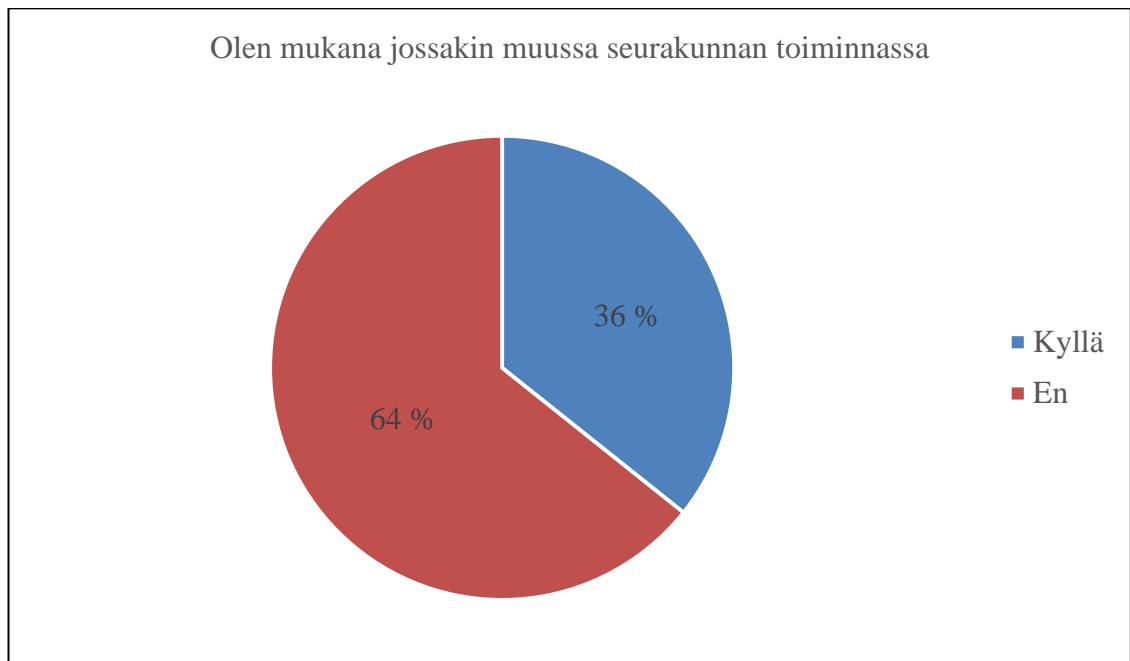
KUVIO 4. Koulutusmuoto

Kuten isosten vastaajamäärästä oli pääteltävissä, 43 % (18) tutkimukseen vastanneista ei vielä ole saanut yhtä täyttä vuotta isosena toimimisessa täyteen. Yhden vuoden isosena toimineita oli 24 % vastanneista, eli 10 nuorta. Kaksi vuotta isosena toimineita oli 17 %, eli seitsemän nuorta. Myös kolme vuotta tai pidempään isosena olleita oli tutkimukseen vastanneista seitsemän nuorta (kuvio 5).



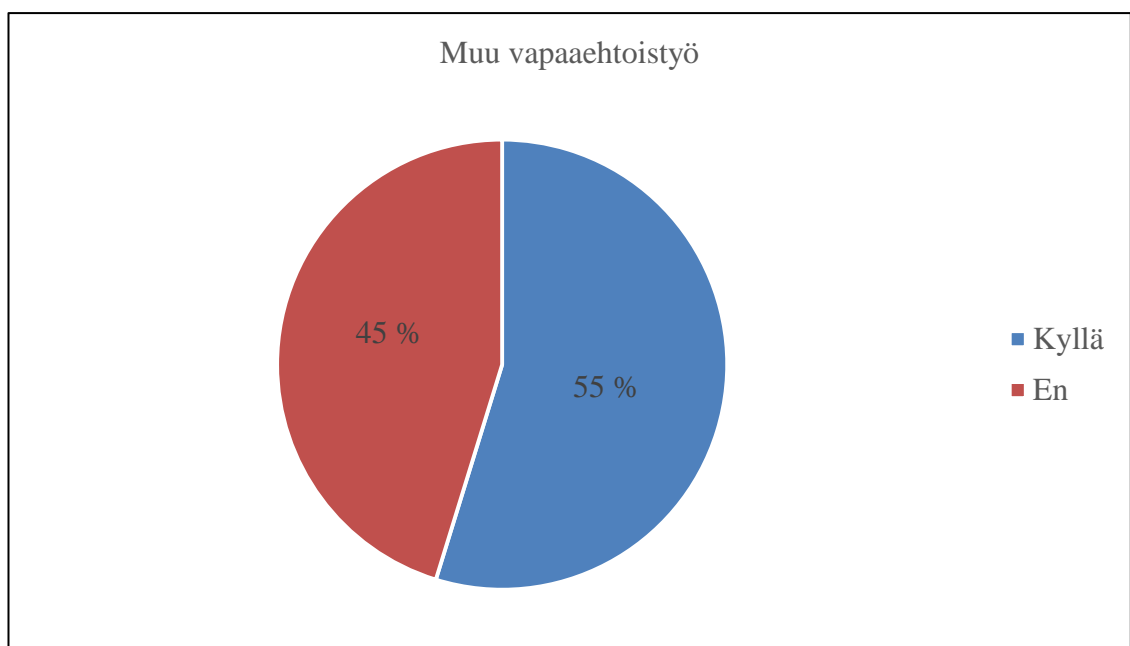
KUVIO 5. Isosuran pituus

Tutkimuksessa selvitettiin myös se, kuinka moni isoskoulutuksessa käyvä on mukana myös jossakin muussa seurakunnan toiminnassa. Kävi ilmi, että vastanneista 36 % (15) otti osaa myös johonkin muuhun seurakunnan toimintaan isos- tai vastuunkantajakoulutuksen lisäksi (kuvio 6).



KUVIO 6. Muu seurakuntatoiminta

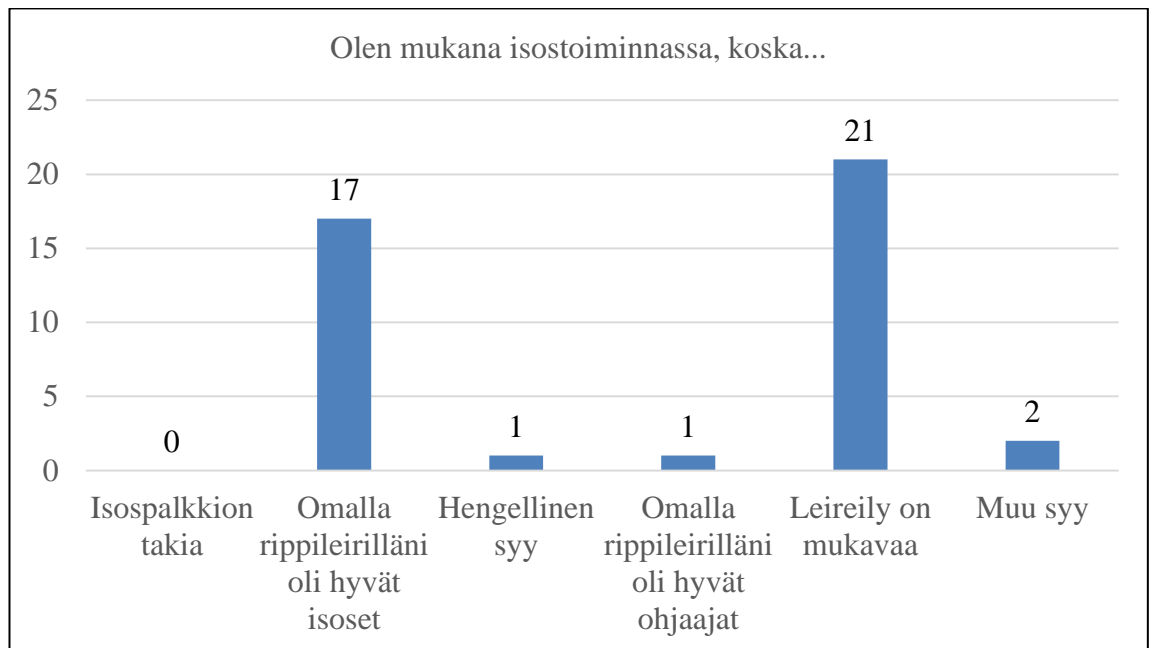
Isostoiminnan lisäksi jotakin muuta vapaaehtoistyötä kertoi tekevänsä 55 % (23) vastanneista nuorista (kuvio 7).



KUVIO 7. Muu vapaaehtoistyö

9.2 Vastaajien motivaatiotekijät

Isostoimintaan mukaan lähtemisessä korostuu selkeästi kaksi syytä: 40 % vastanneista on lähtenyt isokoulutukseen oman rippileirin isosten ja 50 % vastanneista leireilyn mukavuuden takia (kuvio 8). Odotetusti pieni rahallinen isospalkkio ei ole ollut suurin syy nuorten haluun osallistua isostoimintaan. Yksi nuori on aloittanut isokoulutuksessa ensisijaisesti hengellisten ja yksi ensisijaisesti oman rippileirin ohjaajien takia. Molemmat muiden syiden takia isokoulutuksessa aloittaneet kertoivat sosiaalisen kanssakäymisen olevan suurin syy koulutukseen tulemiselleen.



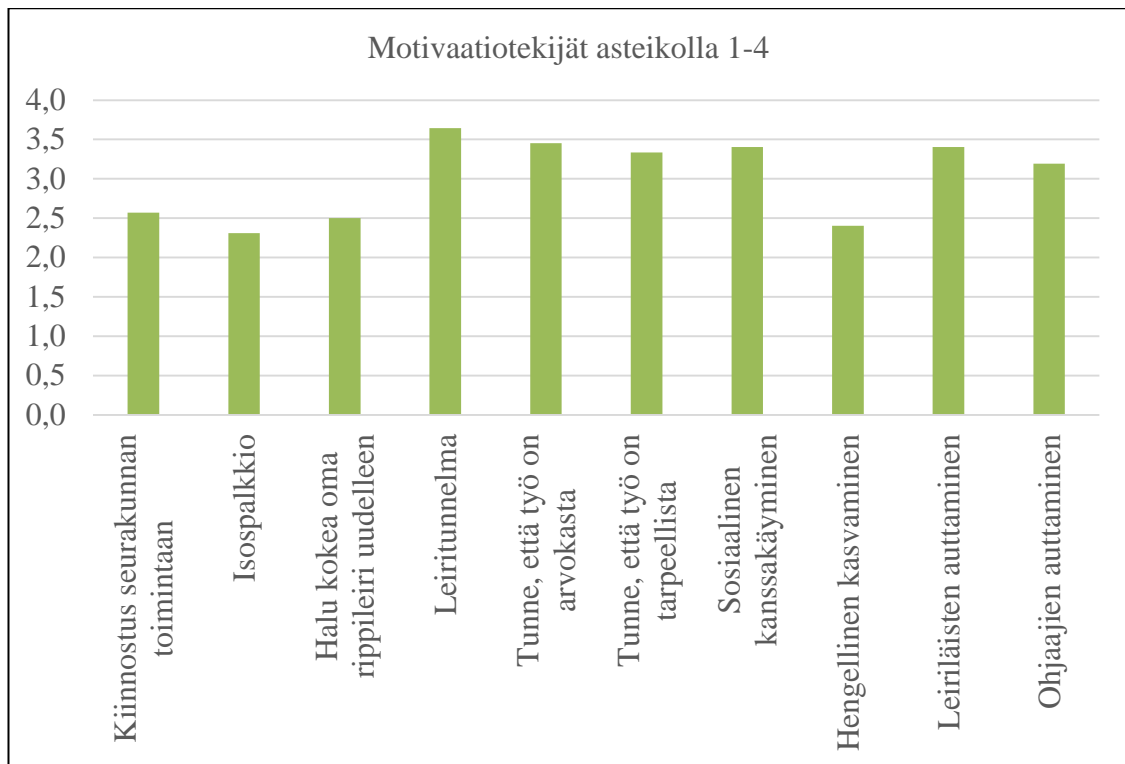
KUVIO 8. Syy isostoiminnassa mukana olemiseen

Isostoiminnassa mukana olemisen motivaatiotekijöitä kysyttäessä vastaukset muuttuvat moninaisemmiksi. Vastaajia pyydettiin arvioimaan kolme eniten heidän isokoulutuksen aloittamiseen vaikuttanutta syytä. Leiritunnelman yhdeksi syyksi nosti peräti 71 % vastanneista, eli 30 nuorta. Sosiaalisen kanssakäymisen yhdeksi kolmesta tärkeimmästä syystä isostoiminnassa mukana olemiseen nosti 60 % vastanneista (25 nuorta). Työn arvokkuuden tai tarpeellisuuden kokeminen oli yksi kolmesta syystä 64 %:lla vastaajista. Leiriläisten auttaminen nousi myös selkeästi merkittäväksi tekijäksi, sillä 40 % vastaajista valitsi sen kolmen tärkeimmän syyn joukkoon. Muut annetut vaihtoehdot saivat joitakin hajääniä (kuvio 9).



KUVIO 9. Isostoiminnan motivaatiotekijät

Tutkimukseen vastanneilta kysyttiin samoja motivaatiotekijöitä vielä niin, että he saivat valita asteikolla 1-4 (1 = ei motivoi lainkaan, 2 = motivoi vähän, 3 = motivoi melko paljon, 4 = motivoi paljon), kuinka paljon mikäkin motivaatiotekijä on vaikuttanut vastaajan isostoimintaan osallistumisessa. Edelleen leiritunnelma (keskiarvo 3,6), työn arvokkuus (keskiarvo 3,5) ja tarpeellisuus (keskiarvo 3,3) sekä sosiaalinen kanssakäyminen (keskiarvo 3,4) ja leiriläisten auttaminen (keskiarvo 3,4) ovat merkittävimpiä motivaatiotekijöitä isostoiminnassa. Myös ohjaajien auttaminen nousee merkittäväksi motivoivaksi tekijäksi vastausten keskiarvon ollessa 3,2. Muiden tekijöiden motivoiva vaikutus jää keskiarvoissa alle kolmen, joten näiden syiden vaikutus motivaatioon on keskimäärin melko vähäistä (kuvio 10).



KUVIO 10. Keskiarvotaulukko: motivaatiotekijät asteikolla 1-4

Kyselyyn vastanneiden perustietojen ja motivaatiotekijöiden välisiä suhteita tarkasteltiin ristiintaulukoinnin ja korrelaation avulla. Tutkimuksessa havaittiin, että mikään perustieto ei korreloi yhdenkään motivaatiotekijän kanssa. Voidaan siis todeta, että syyt aloittaa isos- ja vastuunkantajakoulutus sekä motivaatiotekijät toiminnassa mukana jatkamiseen ovat erittäin yksilöllisiä eikä nuoria voida lokeroida perustietojen perusteella tietyllä tavalla motivoitaviksi tai rekrytoitaviksi.

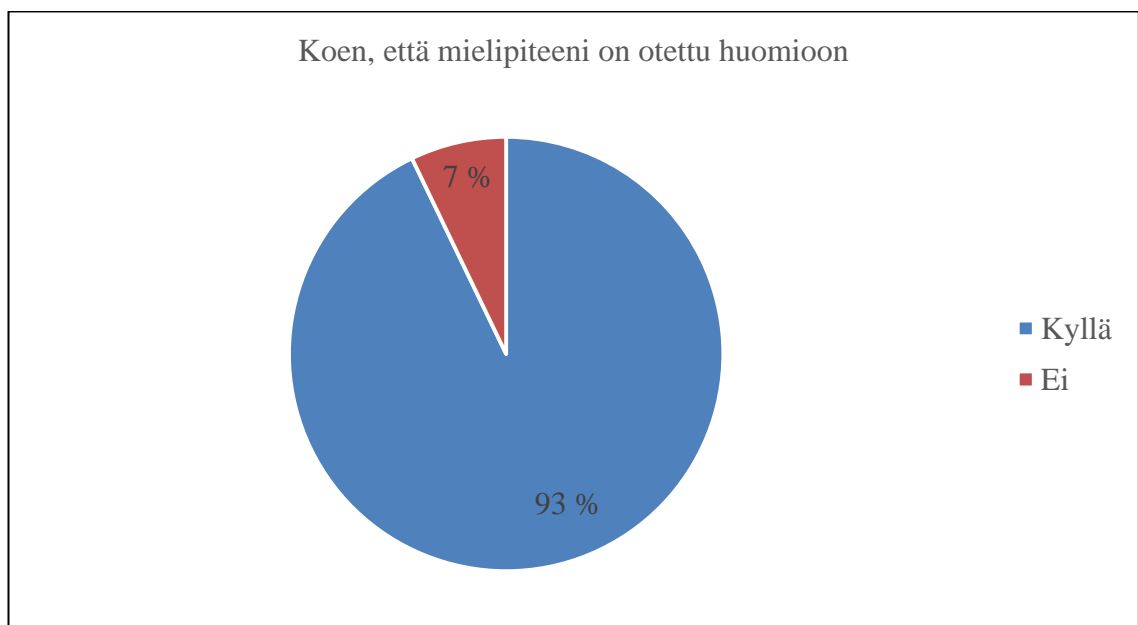
9.3 Palaute isos- ja vastuunkantajakoulutuksesta

Nuorilta kysyttiin isostoiminnan tiedonkulun onnistumista. 90 % (38) vastanneista piti tiedonkulkua hyvänä. Neljän kyselyyn vastanneen mielestä tiedonkulussa on ongelmia (kuvio 11). Kolme vastanneista koki, että informaatiota tilaisuuksiin ja tapahtumiin liittyen annetaan liian lyhyellä varoitusajalla ja yhden vastanneen mielestä isoskoulutukseen osallistuvat eivät saa samaa informaatiota, kuin vastuunkantajakoulutukseen osallistuvat.



KUVIO 11. Tiedonkulku isostoiminnassa

Kolme vaille kaikki kyselyyn vastanneista kokee tulleensa kuunnelluksi, kun koulutuksen aikana on kysytty mielipiteitä eri asioissa (kuvio 12). Kaikki kolme kielteisesti kyselyyn vastannutta kokivat, että äänekkäimmät isos- ja vastuunkantajakouutukseen osallistuneet saavat oman mielipiteensä tehokkaammin esille.



KUVIO 12. Mielipiteen huomioiminen

Kolme vaille jokainen vastaaja koki myös saaneensa koulutuksen aikana riittävät valmiudet toimia isosena (kuvio 13). Tähän kysymykseen negatiivisesti vastanneista yksi

kertoi omien harrastustensa vaikuttaneen siihen, kuinka usein hän on ollut läsnä kouluksissa. Yhden vastanneen mielestä koulutuskertoja ei ollut tarpeeksi ja yksi vastanneista koki, että pelejä ja leikkejä harjoiteltiin riittävästi, mutta hengellisiin asioihin panostettiin koulutuksessa liian vähän.



KUVIO 13. Isosena toimimisen valmiudet

Kyselyn lopuksi vastaajilta kysyttiin, millaisia huomionosoituksia he toivoisivat, miten isostoimintaa tulisi kehittää ja mitä muuta huomioitavaa isokoulutuksessa on. Tähän kysymykseen kyselyyn osallistuneista vastasi 16 nuorta. Huomionosoitukseksi isosille toivottiin enemmän vastuuta ja vapauksia leiritoiminnassa sekä enemmän yhteisiä vapaamuotoisempia illanviettoja. Koulutuksen kehittämisessä toivottiin enemmän toiminnallisia koulutuskertoja erilaisten pelien, leikkien ja näytelmien muodossa ja vähemmän teoriapohjaista opiskelua. Myös isosten ja vastuunkantajien välistä yhteistyötä toivottiin rakennettavan jo koulutusvuoden aikana, eikä pelkästään leirillä.

10 POHDINTA

Opinnäytetyön viitekehyyksi määritelty vapaaehtoisten isos- ja vastuunkantajakoulutukseen osallistuvien nuorten motivaatiotekijöiden selvittäminen ja sitä kautta sitouttamisen kehittäminen on ensiarvoisen tärkeää seurakunnan nuorisotyölle, joka kilpailee nuorten ajasta muiden harrastusten kanssa. Toimintaa kehittämällä ja nuorten mielenkiinnonkohteita huomioimalla sitouttamista sekä koulutuksen ja työn mielekkyyttä pystytään kasvattamaan ja sitä kautta parantamaan nuorten sitoutumista seurakunnan toimintaan.

Euran seurakunnan rippikoulu- ja nuorisotyössä on onnistuttu luomaan positiivinen kierre rippikoululaisten ja isosten välille. Kuten tutkimuksesta kävi ilmi, iso osa isosista on aloittanut isoskoulutuksen omalla rippileirillä olleiden isosten tai muiden omaan rippikouluun liittyvien tekijöiden ansiosta. Tämä kierre tuo vuosittain riittävän määrän motivoituneita isoskoulutuslaisia, jotka jälleen seuraavana vuonna ovat omalta osaltaan houkuttelemassa uusia konfirmoituja nuoria isoskoulutukseen. Uusien isosten rekrytointi on siis tavallaan nuorten toiminnassa sisäsyntyistä. Pienenä varjopuolena asiassa on se, että jos nuori kokee oman rippileirinsä negatiivisena, on häntä muilla keinoin erittäin haastavaa saada mukaan isoskoulutukseen.

Isostoiminnan luonne on vapaaehtois pohjainen, eikä isosen saama palkkio leiristä ole kovinkaan suuri. Kuitenkin, kun nuorilta kysyttiin kolmea tärkeintä motivaatiotekijää isostoiminnan aloittamisessa, nousi leiriltä saatava palkkio osalla vastanneista kolmen tärkeimmän syyn joukkoon. Nuorelle pienikin rahallinen korvaus toimii tehokkaana motivaation kohottajana, etenkin kun työ on sellaista, mistä nuori nauttii. Tavallaan siis palkkio ulkoisena motivaatiotekijänä antaa vain pienen lisämotivaation sisäisten motivaatiotekijöiden, kuten työn mielekkyyden ja sosiaalisuuden, kautta luomalle halulle lähteä mukaan isostoimintaan.

Vaikka syy lähteä isostoimintaan mukaan juontaakin yleensä juurensa omaan positiiviseen leirikokemukseen, tehdyn tutkimuksen mukaan mikään vastaajien perustieto ei korreloi yhdenkään motivaatiotekijöiden kanssa. Motiivit toimia seurakunnan nuorisotyössä isosena ovat siis erittäin yksilöllisiä. Tämän individualismin seurauksena jokainen koulutukseen osallistuvan pitää kohdata yksilöllisesti ja heidän tarpeensa tulee ottaa huomioon. Sama yksilöllisyys on hyvä muistaa jo siinä kohtaa, kun nuoria kutsutaan

isoskoulutukseen. Kutsumisen voi viedä henkilökohtaiselle tasolle esimerkiksi kehottamalla jokaista isosta kutsumaan omia edellisen kesän rippikoulun pienryhmäläisiä mukaan toimintaan tai lähettämällä kirje jokaiselle konfirmoidulle nuorelle. Euran kokouksessa seurakunnassa tällainen yksilöllinen kutsu ei ole edes kovin suuri taloudellinen rasite.

Viestintä ja tiedonkulku työntekijöiltä isosille ja vastuunkantajille on tutkimuksen mukaan toiminut melko hyvin. Vain muutama vastanneista koki, että informaatio ei tavoita kaikkia tarpeeksi tehokkaasti. Pieni osa vastaajista kertoi myös, että he eivät koe tullessa kuulluksi mielipiteitä kysyttäessä. Vaikka informaationkulussa vain muutamat kokivat olevan ongelmia, on sitä kuitenkin hyvä pyrkiä kehittämään niin, että jokainen nuori kokisi olevansa samalla viivalla.

Kaiken kaikkiaan tutkimuksen pohjalta voidaan sanoa, että nuoret ovat tyytyväisiä isos- ja vastuunkantajakoulutuksen nykytilaan. Kyselyn vastauksista löytyy yksittäisiltä vastaajilta joitakin epäkohtia, joihin on hyvä paneutua ennen kuin nuo epäkohdat kasvavat kattamaan suurempaa osaa nuorista. On myös huomattava, että tutkimustulokset noudattavat pitkälti teoriaosuudessa läpi käytyjä sitoutumiseen liittyviä motivaatiotekijöitä.

Henkilökohtaisesti opinnäytetyön tekeminen sujui hyvin, vaikka aikataulun määrittäminen ja siinä pysyminen on osoittautunut haastavaksi töiden ja perhe-elämän viedessä paljon aikaa ja energiaa. Valmis työ antoi kuitenkin uusia näkökulmia ja kehitysideoita nuorten motivaatiotekijöiden huomioimisessa tulevien vuosien isos- ja vastuunkantajakoulutuksissa. Jatkossa isos- ja vastuunkantajakoulutuskertoja on vuoden aikana vähemmän, mutta opetuskerrat ovat pidempiä. Näin opetuksen määrä pysyy vakiona, mutta koulutuskertoihin kyetään tuomaan toiminnallisia osia. Lisäksi osa koulutuserroista tullaan integroimaan niin, että ne ovat yhteisiä sekä isosille, että vastuunkantajille. Valmiilla kyselypohjalla kyetään myös helposti seuraamaan motivaatiotekijöiden muuttamista ja nuorten sitoutuneisuutta myös tulevina vuosina.

LÄHTEET

Aarnikoivu, H. 2010. Työelämätaidot – menesty ja voi hyvin. Helsinki: WSOYpro Oy.

Euran seurakunnan talousarvio vuodelle 2015 sekä toiminta- ja taloussuunnitelma vuosille 2015–2017. 2014.

Halonen, M., Karreinen, L. & Tennilä, M. 2010. 10 Askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan. Helsinki: Vihreä sivistysliitto ry

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

Harris, T.E., Sherblom, J.C. 2011. Small Group and Team Communication. Boston: Allyn & Bacon.

Helsilä, M. 2009. Henkilöstöasioita esimiehille. Helsinki: Otava.

Ijäs, J. 2015. Vapaaehtoistyön säännöt verkkoportaaliin. Kotimaa-lehti 22.10.2015, 7.

Juuti, P. 2006. Organisaatiokäyttäytyminen. Helsinki: Otava.

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

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

Lankinen, P., Miettinen, A., Sipola, V. 2004. Kehitä osaamista – Hyödynnä kokemusta. Helsinki: Talentum.

Martela, F. & Jerenko, K. 2014. Sisäinen motivaatio. Tulevaisuuden työssä innostus ja motivaatio kohtaavat. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 3/2014. Luettu 14.11.2015. <https://filosofianakatemia.fi/tiedostot/sisainen-motivaatio.pdf>

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2014. Kehittämistyön menetelmät - Uudenlaisia osaamista liiketoimintaan. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Sanasto aamenesta öylättiin. Isonen. 2016. Luettu 11.7.2016. <http://www.ev12.fi/sanasto/index.php/Isonen>

Viitala, R. 2004. Henkilöstöjohtaminen. Helsinki: Edita.

LIITTEET

Liite 1. Kyselylomake

Kyselylomake isos- ja vastuunkantajakoulutukseen osallistuville

1 (3)

1. Sukupuoli

Mies Nainen

2. Olen

Isonen Vastuunkantaja

3. Ikä

_____ vuotta

4. Olen ollut mukana isostoiminnassa

_____ vuotta

5. Olen isostoiminnan lisäksi mukana muussa Euran seurakunnan toiminnassa

Kyllä En

Jos vastasit kyllä, missä _____

6. Olen mukana isostoiminnassa ensisijaisesti... (valitse yksi)

Isospalkkion takia Omalla rippileirilläni oli hyvät isokset Hengellinen syy Omalla rippileirilläni oli hyvät ohjaajat Leireily on niin mukavaa

Muu syy, mikä _____

7. Oletko joskus tehnyt jotakin vapaaehtoistyötä?

2 (3)

Kyllä

En

8. Mikä motivoi minua isosena toimimisessa (valitse 3)

Kiinnostus seurakunnan toimintaan

Isospalkkio

Halu kokea oma rippileiri uudelleen

Leiritunnelma

Tunne, että työ on arvokasta

Tunne, että työ on tarpeellista

Sosiaalinen kanssakäyminen

Hengellinen kasvaminen

Leiriläisten auttaminen

Ohjaajien auttaminen

Muu syy, Mikä?

9. Arvioi asteikolla 1-4, kuinka paljon seuraavat asiat motivoivat sinua toimimaan isosena / vastuunkantajana (1 = Ei motivoi lainkaan, 2 = Motivoi vähän, 3 = Motivoi melko paljon, 4 = Motivoi paljon)

Kiinnostus seurakunnan toimintaan _____

Isospalkkio _____

Halu kokea oma rippileiri uudelleen _____

Leiritunnelma _____

Tunne, että työ on arvokasta _____

Tunne, että työ on tarpeellista _____

Sosiaalinen kanssakäyminen _____

Hengellinen kasvaminen _____

Leiriläisten auttaminen _____

Ohjaajien auttaminen _____

10. Arvioi seuraavat väittämät isokoulutukseen liittyen

3 (3)

Tiedonkulku on hyvää

Kyllä

Ei

perustele vastauksesi

Koen, että minut ja mielipiteeni on otettu huomioon

Kyllä

Ei

perustele vastauksesi

Olen mielestäni saanut riittävät valmiudet toimia isosena

Kyllä

Ei

perustele vastauksesi

11. Miten toivoisin isosia huomioitavan

12. Miten kehittäisin isostoimintaa

13. Muuta kommentoitavaa aiheesta
