

Vapaaehtoistoiminnan ohjelma yrityksessä

Marja Merestö



Tekijä Marja Merestö	
Koulutusohjelma Liiketalouden koulutusohjelma	
Opinnäytetyön nimi Vapaaehtoistoiminnan ohjelma yrityksessä	Sivu- ja liitesivumäärä 32 + 1
<p>Opinnäytetyössä esitellään yritysten yhteiskuntavastuuta, sekä siihen kuuluvaa yrityksen organisoimaa vapaaehtoistoimintaa. Työ sisältää Fujitsu Finland Oy:n toimeksiannon mukaisesti teoriaa yritysvastuusta ja vapaaehtoistoiminnasta Suomessa sekä teoriaa vapaaehtoistoiminnan organisoinnista.</p> <p>Työn tavoitteena on tarjota tietoa siitä mitä yrityksen tulee ottaa huomioon tarjotessaan vapaaehtoistoiminnan mahdollisuutta työntekijöilleen. Aihepiiriä on käyty läpi kirjallisuudessa ja pyritty löytämään vapaaehtoistoiminnan ohjelman vaikutuksia yritykseen ja sen henkilöstöön. Lisäksi on tehty haastatteluja yrityksissä, jotka tarjoavat mahdollisuuden vapaaehtoistoimintaan työajalla. Lisäoppia on myös haettu Vapaaehtoistoiminnan johtamisen peruskurssilta sekä aiheeseen liittyvistä seminaareista.</p> <p>Aiheesta löytyvä vähäinen kirjallinen materiaali asettaa rajoituksensa teorialle, joka keskittyy vapaaehtoistoiminnan järjestämiseen järjestöissä. Samoja periaatteita voidaan kuitenkin soveltaa yritysmaailmaan sijoittuvaan vapaaehtoistyön ohjelmaan. Lisäksi yritysten vaatimaton suhtautuminen yritysvastuusta viestimiseen on tehnyt haasteelliseksi yritysten löytämisen vertaileviin haastatteluihin.</p> <p>Pohdintaosio sisältää ehdotuksen mitä asioita yrityksen vapaaehtoistoiminnan ohjelman käynnistämiseksi on otettava huomioon. Koska työ keskittyy vapaaehtoistoiminnan organisointiin yrityksessä, työssä ei oteta kantaa varsinaisiin yhteistyökumppaneihin.</p>	
Asiasanat vapaaehtoistyö, yritysvastuu, yhteiskuntavastuu	

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Tutkimusongelma	1
1.2	Tutkimuksen rakenne ja rajaukset.....	1
1.3	Menetelmät.....	1
1.4	Fujitsu Finland Oy.....	2
1.5	Kysely vapaaehtoistoiminnasta	2
2	Yhteiskuntavastuu ja yritysvastuu.....	4
2.1	Yritys vastuun yhteiskunnallinen merkitys	5
2.2	Yritys vastuun kehittyminen suomalaisessa yhteiskunnassa	7
2.3	Yritys vastuun luo lisäarvoa	8
2.4	Henkilöstön hyvinvointi	9
3	Vapaaehtoistyö Suomessa	12
3.1	Historiaa ja nykypäivää	12
3.2	Erlaisia ajatuksia vapaaehtoisuudesta	15
4	Vapaaehtoistoiminnan käynnistäminen	17
4.1	Vapaaehtoistyön johtaminen	17
4.2	Vapaaehtoisten motivointi ja sitouttaminen	18
4.3	Vapaaehtoistyön viestintä	21
4.4	Tehtävien paketointi	23
5	Yhteiskuntavastuuraportointi	25
5.1	Vapaaehtoistyön raportointi.....	26
6	Haastattelut vapaaehtoistoimintaa tekevissä yrityksissä	27
7	Pohdinta.....	29
7.1	Vapaaehtoistoiminnan ohjelman suunnittelu	29
7.2	Vapaaehtoistoiminnan organisointi	29
7.3	Vapaaehtoistoiminnan tulokset ja raportointi.....	31
7.4	Jatkokehitysideoita	31
7.5	Tutkimuksen luotettavuus.....	32
8	Lähteet.....	33
	Liitteet.....	36
	Liite 1. Haastattelukysymykset	36

1 Johdanto

Aiheena tässä opinnäytetyössä on yrityksessä järjestettävän vapaaehtoistoiminnan organisoiminen. Tutkimus on tehty toimeksiannota Fujitsu Finland Oy:lle. Toimeksiannon mukaan työ sisältää paljon teoriaa aiheesta sekä ehdotelman mitä tulisi ottaa huomioon vapaaehtoistoimintaa organisoitaessa yhtiön Suomen toimipisteissä.

Aihe on mielenkiintoinen ja ajankohtainen. Suomessa on pitkät perinteet vapaaehtoistyön tekemiseen. Vapaaehtoistoiminta on muuttunut vuosien varrella, mutta edelleen on suuri tarve eri vapaaehtoisorganisaatioiden toiminnalle julkisen ja yksityisen sektorin täydentäjänä. Yritysvastuun raportointi suurissa yrityksissä muuttuu koskien vuoden 2017 raportointia ja yhä useampi yritys pohtii miten se kantaa yritysvastuuta. Vapaaehtoistoimintaan kannustaminen ja siihen resurssien lahjoittaminen on yksi monista tavoista, joilla yritys voi toimia vastuullisesti.

1.1 Tutkimusongelma

Tutkimuksen pääongelma on selvittää mitä asioita tulee ottaa huomioon, kun yritys haluaa osana yritysvastuuta antaa henkilöstölleen mahdollisuuden toimia vapaaehtoistoiminnassa työajalla ja miten vapaaehtoistyö voitaisiin järjestää. Tutkimuksen osaongelmina selvitetään, miten yrityksessä kannattaa asiasta viestiä ja miten saada henkilöstö motivoitumaan toiminnasta.

1.2 Tutkimuksen rakenne ja rajaukset

Opinnäytteen luvussa kaksi esitellään yritysvastuun perusteita ja luvussa kolme vapaaehtoistyön perinnettä Suomessa. Luku neljä käsittelee vapaaehtoisten johtamiseen ja motivointiin liittyviä asioita. Luvussa viisi käsitellään yhteiskuntavastuuraportointia. Luku kuusi sisältää haastatteluista saatuja tuloksia. Lopuksi luvun seitsemän pohdinnassa tehdään teoreettiseen viitekehykseen ja haastatteluihin pohjaten ehdotelma, miten vapaaehtoistoiminnan voisi yrityksessä järjestää. Työ keskittyy vapaaehtoistyön järjestämiseen yrityksessä ja se on rajattu koskemaan vapaaehtoistoiminnan organisointia, joten se ei sisällä ehdotuksia varsinaisista yhteistyökumppaneista.

1.3 Menetelmät

Toimeksiannon mukaan vapaaehtoistoimintaa on lähestytty eri näkökulmista, pohtien miten yritys siitä hyötyy ja miten se vaikuttaa henkilöstöön. Fujitsu Finland Oy:n toiveen mu-

kaisesti aihepiiriin liittyvää kirjallisuutta on käyty läpi ja johtopäätökset sisältävät ehdotuksen kuinka yritys voi organisoida toimintaa. Teoria perustuu aiheeseen liittyvään kirjallisuuteen, joka painottuu vapaaehtoistoimintaan kansalaisyhteiskunnasta käsin. Samoja periaatteita voi kuitenkin soveltaa yritysmaailmaan, kun kyse on vapaaehtoistoinnista. Lisäksi teoriaan on syvennytty erilaisilla kursseilla ja seminaareissa, mm. Vapaaehtoisjohtamisen peruskurssi, Myötätunto työelämässä, Vastuuraportoinnin muutokset ja KIOS Foundationin seminaari Corporate Responsibility and Human Rights.

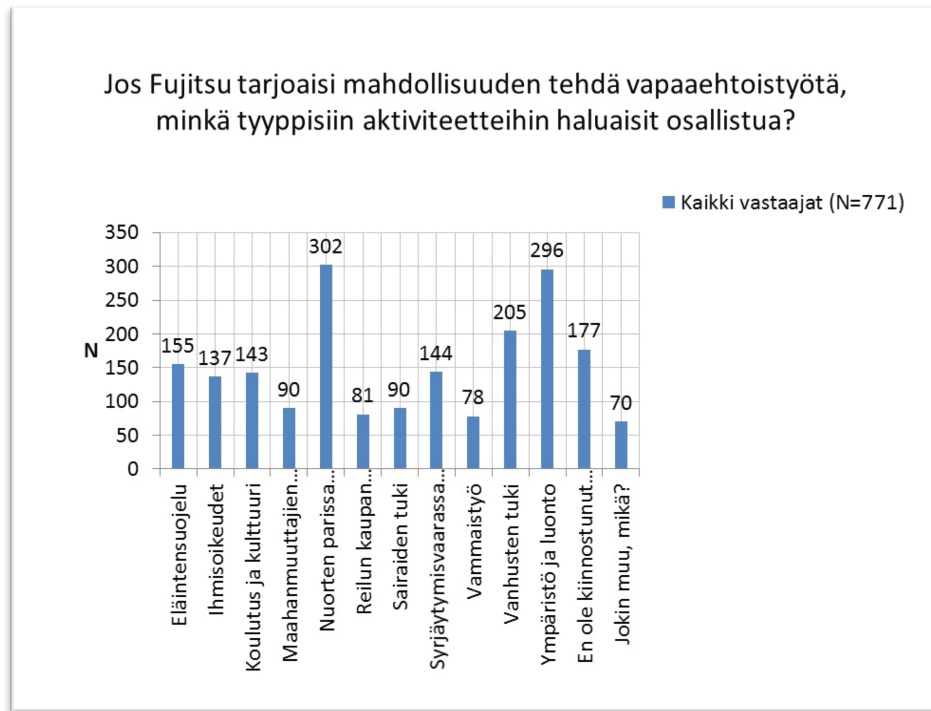
Tutkimuksen haastatteluaineisto on kerätty kvalitatiivisena. Haastattelut on tehty yrityksissä, joiden henkilöstöä kannustetaan tekemään vapaaehtoistyötä. Haastateltavat ovat seuraavista yrityksistä: Accenture Finland Oy, Deloitte & Touche Oy, MSD Finland Oy ja Thermo-Fisher Scientific Oy. Haastatteluilla on pyritty löytämään erilaisia tapoja järjestää vapaaehtoistoimintaa yrityksissä. Haastattelukysymykset ovat opinnäytetyön liitteenä (Liite 1). Haastatteluihin oli haasteellista löytää yrityksiä, sillä kovin moni yritys ei kerro vapaaehtoistoinnistaan julkisesti.

1.4 Fujitsu Finland Oy

Fujitsu on maailman viidenneksi suurin ICT-yritys ja sillä on 156.000 työntekijää sadassa maassa. Fujitsu on yritys, joka on toiminut globaalisti kestävän kehityksen hyväksi jo vuodesta 1938 alkaen ja se on sitoutunut YK:n Global Compact -sopimuksen kymmeneen periaatteeseen. Fujitsussa vastuullisuus tarkoittaa, että yritys tuottaa vastuullisesti erinomaisia tuloksia asiakkaille, huolehtii henkilöstöstään ja hyvistä käytännöistä koko tuotantoketjun läpi. (Fujitsu Finland Oy, 4.) Fujitsu Finland Oy työllistää 2.020 työntekijää. Henkilöstön monimuotoisuus ja jatkuva oppiminen ovat yrityksessä tärkeitä arvoja (Fujitsu Finland Oy, 7-8).

1.5 Kysely vapaaehtoistoinnista

Fujitsu Finland Oy:ssä tehtiin syyskuussa 2015 henkilöstökysely, jonka aiheena oli vapaaehtoistyöhön osallistuminen ja hyväntekeväisyys. Kyselyyn vastasi 795 henkilöä. Kyselyn vastausprosentti oli 41. Näistä kyselyyn vastanneista 65 % teki jo kyselyn aikaan vapaaehtoistyötä tai lahjoitti rahaa hyväntekeväisyyteen.



Kuva 1. Henkilöstökyselyn tulos mielenkiinnon kohteista (Löfgren 22.3.2016)

Kyselyn kysymykseen mielenkiinnon kohteista vastasi 771 henkilöä. Tässä vastauksessa (Kuva 1) nousee kolme vapaaehtoistoiminnan osa-aluetta erityisen mielenkiinnon kohteeksi: työskentely lasten ja nuorten parissa, ympäristö ja luonto sekä seniorien tukeminen. (Löfgren 22.3.2016.)

2 Yhteiskuntavastuu ja yritysvastuu

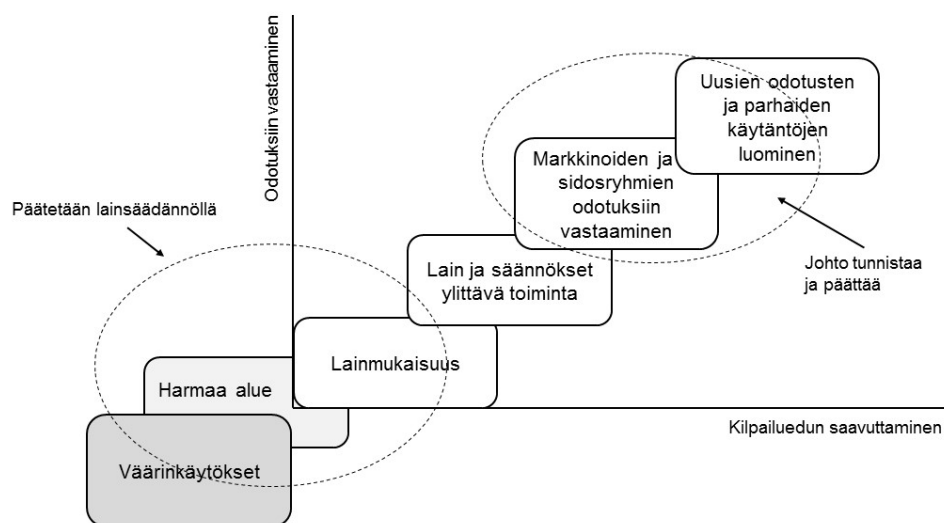
Yritysten yhteiskuntavastuun merkitys on noussut merkittäväksi globalisaation edetessä. Yritykset joutuvat vastuuseen sidosryhmilleen toiminnastaan globaalissa toimintaympäristössä. Niiden toimintaa tarkastellaan sekä kotimaassa että muissa toimintaympäristöissä ja verrataan toimivatko ne samoilla standardeilla esimerkiksi suhteessa työolosuhteisiin, palkkaan tai korruptioon. (Juholin 2004, 19.)

Yritysvastuuta vertaillaessa esimerkiksi Yhdysvalloissa ja Pohjois-Euroopassa toimintatavoissa on monia eroja. Yhdysvalloissa hyväntekeväisyys on ollut yritysten perinteenä jo pitkään. Yritykset tekevät rahalahjoituksia ja sponsoroivat yhteiskunnallisesti tärkeitä kohteita. On yrityksen omassa harkinnassa käyttääkö se normaalikulujen jälkeen varojaan hyväntekeväisyyteen, investointeihin, kehittämiseen vai henkilöstön ja sijoittajien palkitsemiseen. Hyväntekeväisyyteen sijoitetut varat tuovat yritykselle mainosta ja se voidaan nähdä osana markkinointiviestintää. Pohjois-Euroopassa taas maksetaan korkeampia veroja, joilla rahoitetaan kansalaisten peruspalveluja ja hyvinvointia. Yritykset voivat ainoastaan välillisesti poliittisen järjestelmän kautta vaikuttaa yhteiskunnan toimintaan ja mihin vero-aroja suunnataan. Vastuullisen yritystoiminnan vaatimuksia voivat globaaleilla markkinoilla esittää monet tahot, esimerkiksi yrityksen oma henkilöstö, yhteistyöryhmät ja ulkopuoliset. Mitä globaalimpaa yrityksen toiminta on ja mitä verkostoituneempi yritys on, sitä useampi taho on sen kanssa tekemisissä ja kohtaa yrityksen toiminnan erilaisista intresseistä ja näkökohdista käsin. (Juholin 2004, 17-18.)

Käsite kestävä kehitys (sustainability) mainittiin ensimmäisen kerran vuonna 1949. Sillä viitataan yritysten sekä aineellisesti että filosofisesti kestävään toimintaan. Yhdysvalloissa ja Iso-Britanniassa oli termi yhteiskuntavastuu (corporate social responsibility) käytössä jo 1970-luvulla. Vuonna 1974 Peter Drucker piti yritysjohtajia vastuullisina ihmisille, yhteiskunnalle ja luonnonympäristölle. Yhdysvaltalainen professori Archie Carroll määritteli yhteiskuntavastuuta taloudellisen vastuun, laillisuuden, eettisyyden ja hyväntekeväisyyden kautta. (Juholin 2004, 36-37.) Monet yritykset ovat ottaneet käyttöön termin yritysvastuu. Sillä halutaan painottaa yhteiskunnan omaa vastuuta samalla kun yritys ottaa vastuun omista toimistaan ja nimenomaisesti sillä tarkoitetaan yritysten liiketoiminnan vastuullisuutta. (Juutinen 2016, 25-26.) Uudempia termejä on yrityskansalaisuus (corporate citizenship), joka on hieman passiivisempi termi kuin yhteiskuntavastuu ja ehkä sen vuoksi jäänyt melko vähäiselle käytölle Suomessa (Jussila 2010, 13).

2.1 Yritysvastuun yhteiskunnallinen merkitys

Yritysvastuulla on yhteiskunnallista merkitystä. Sitä voidaan tarkastella eri näkökulmista, esimerkiksi sidosryhmänäkökulmasta, toimialan näkökulmasta, yleismaailmallisten periaatteiden näkökulmasta tai yhteiskuntasidonnaisten tekijöiden näkökulmasta. Yritysvastuuta voidaan lähestyä sidosryhmien odotusten näkökulmasta. Mitä asiakkaat, omistajat tai rahoittajat, kuluttajat, henkilöstö tai muut sidosryhmät yritykseltä odottavat? Toisaalta taas eri toimialoilla on omia vastuullisuuden erityiskysymyksiä, joita tulee ottaa huomioon, kun toimii kyseisellä alalla. Kaikille yhteiset yleismaailmalliset periaatteet, kuten esimerkiksi ihmisoikeudet tai työelämän perusoikeudet, määrittävät yrityksen toimintaa ja vastuullisuutta. Yritys voi toimia lain vaatimuksia vastuullisemmin ja asettaa esimerkiksi vaatimuksia vastuullisuuteen sitoutumisesta toimitusketjun alihankkijoilta, yhteistyökumppaneilta tai toimittajilta. Yhteiskuntasidonnaisiin tekijöihin kuuluvat eri maiden ja kulttuurien erilainen lainsäädäntö tai tavat, esimerkiksi suhtautumisessa henkilöstöön tai yrityksen vieraanvaraisuuteen. (Juutinen 2016, 30-31.)



Kuva 2. Olennaisten asioiden tunnistamiseen vaikuttavat odotukset ja kilpailuetuun liittyvät tekijät (Juutinen 2016, 166)

Yrityksen tulisi tunnistaa kaikki tahot, joihin yritys toiminnallaan vaikuttaa (Kuva 2). Näiden edellä mainittujen lisäksi kaikki ne tahot, jotka voivat omalla toiminnallaan vaikuttaa yrityksen toimintaan ovat yrityksen sidosryhmiä. Toiminnan vaikutukset voivat olla positiivisia tai negatiivisia. Tällaisia ryhmiä ovat omistajat, asiakkaat, henkilöstö, fyysinen naapurusto, alihankkijat, toimittajat ja yhteistyökumppanit. (Juutinen 2016, 124-125.)

Yhteiskuntavastuun perusjaottelun muodostavat kolme alakäsitettä; taloudellinen vastuu, sosiaalinen vastuu ja ympäristövastuu (Jussila 2010, 15). Yrityksen organisoima vapaaehtoistoiminta kuuluu sosiaaliseen vastuuseen. Perheyritysten vastuullisuus nykyaikanakin saattaa näkyä esimerkiksi huolenpitoa henkilöstöstä, vaikka yrityksellä on vaikeaa taloudellisesti. Mikäli yritys toimii kehittyvässä maissa, erityistä vastuullisuutta yritykseltä osoittaa se, että yritys panostaa kouluihin tai terveydenhuoltoon. Yrityksiä kaivataan kasvattamaan sosiaalista pääomaa esimerkiksi muodostamalla verkostoja, sidosryhmäyhteistyötä ja käymään dialogia erilaisten toimijoiden kanssa. (Juutinen 2016, 31-33.)

Yhteiskuntavastuun kehittymiseen liittyviä perustermejä ovat johtamismenetelmät ja sidosryhmät sekä mitattavuus ja olennaisuus. On tärkeää, että yhteiskuntavastuun toiminnan todelliset vaikutukset yhteiskunnassa voidaan selvittää ja mitata. Lisäksi toiminnan tulee olla olennaista eli vaikuttaa todellisiin yhteiskunnallisiin ongelmiin eikä se saa olla liian irrallista erillistoimintaa yrityksen liiketoiminnasta tai tuotteista. Mitattavuus ja olennaisuus tulee pitää esillä myös yhteiskuntavastuusta viestiessä, jotta sidosryhmät näkevät yhteyden yritystoimintaan eikä synny aiheettomasti epäilyjä viherpesusta. (Jussila 2010, 19-20.)



Kuva 3. Yritysvastuun tasot (Juholin 2004, 57)

Globaalin yrityksen yhteiskuntavastuu voidaan havainnollistaa oheiseen kuvioon (Kuva 3). Alin taso edustaa yritystä, joka toimii lakien ja säädösten mukaan. Toisella tasolla on yritykset, jotka noudattavat toimialakohtaisia tai ammattiryhmiä koskevia arvoja tai koodeja, joihin yritys sitoutuu. Kolmannella tasolla yritys on sitoutunut noudattamaan kansainvälisiä sopimuksia, standardeja tai periaatteita ja raportoi toiminnastaan. Neljännellä tasolla ovat yritykset, jotka noudattavat moraalisia tai eettisiä ”lakeja” ja edustavat velvollisuusetiikkaa. Ne pohjautuvat moraalifilosofiaan ja uskontoihin. (Juholin 2004, 56-58.)

2.2 Yritysvastuun kehittyminen suomalaisessa yhteiskunnassa

Suomessa ruukkien patruunat loivat pohjan yritysvastuulle (Kuva 4). Työntekijöistä huolehdittiin kokonaisvaltaisesti; rakennettiin työntekijöille asuntoja ja sekä työntekijät että heidän perheensä pääsivät terveydenhoidon piiriin. Työntekijöiden lapsille järjestettiin hoitopaikkoja ja kouluja. Myös perheiden vapaa-ajantoimintaa saatettiin tukea niin, että perustettiin harrastusseura, esimerkiksi jalkapalloseura. 1950-luvulta alkaen suomalainen hyvinvointiyhteiskunta alkoi kehittyä. Tällöin lainsäädäntö alkoi kehittyä hyvinvoinnin osa-alueille ja yhteiskunta otti vastuuta kansalaisten hyvinvoinnista. Päivähoito, vanhusten- tai vammaistenhoidon palvelut kehittyivät ja yhteiskunta otti vastuuta perheiden hyvinvoinnista. (Juutinen 2016, 31, 38.)



Kuva 4. Yhteiskunnallisen vastuun eri vaiheita (Juutinen 2016, 40)

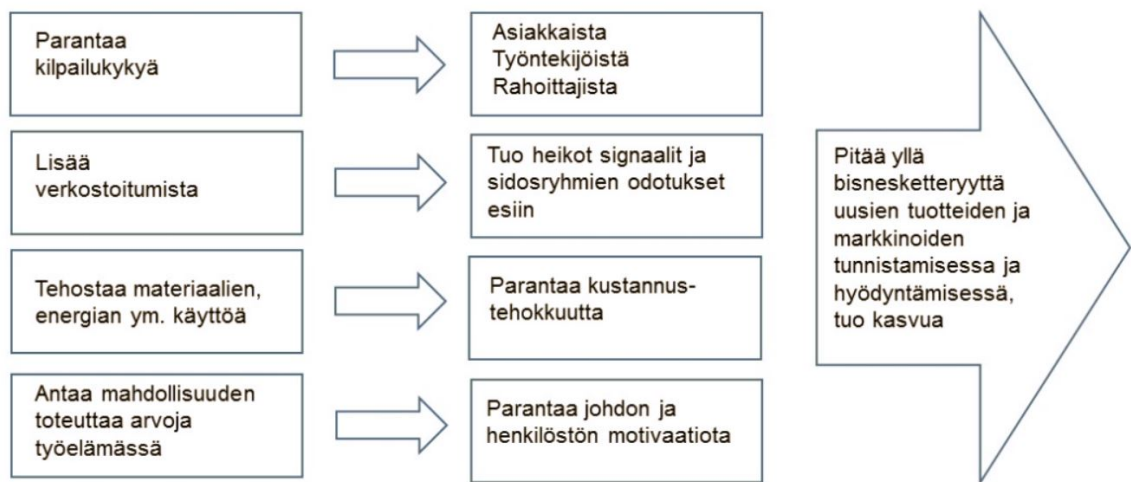
1970-luvulla teollisen toiminnan ympäristöä kuormittavat haittavaikutukset tulivat esille ja ympäristölainsäädäntö alkoi kehittyä. 2000-luvun alussa yritykset alkoivat hahmottaa yritysvastuussa ympäristövastuun lisäksi taloudellisia, ekologisia ja sosiaalisia vaikutuksia. Juutinen kutsuu seuraavaa kehitysvaihetta strategiseksi yritysvastuuksi. Vastuullisuus nähdään erillisenä funktiona ja sen kautta voidaan tarkastella yrityksen tai organisaation strategiaan liittyviä asioita riskeinä tai mahdollisuuksina. Yritysvastuun merkitys liiketoimintaan nähdään tärkeänä. Juutinen nostaa esiin Michael Porterin ja Mark Kramerin vuonna 2011 luoman käsitteen ”shared value” eli jaettu arvo. Porter ja Kramer pohjaavat

jaetun arvon käsitteen siihen, että yritys ottaa liiketoimintansa lähtökohdaksi jonkin yhteiskunnallisen ongelman, jonka se ratkaisee liiketoiminnassaan. Jaettua arvoa syntyy yritykselle menestyksekkään liiketoiminnan myötä ja toiminnan kohteena olevat saavat tarvitsemansa avun. Näiden lisäksi yhteiskunta säästää varoja, jotka olisi kulutettu ongelman ratkaisuun. Yritysvastuun viimeiseksi vaiheeksi Juutinen näkee yritysvastuun arkipäiväistymisen asiana asioiden joukossa ja yrityksen johtamisessa. Tämä tulee vaatimaan uudenlaista integroitumista sekä johtamisessa että yritysvastuun raportoinnissa. (Juutinen 2016, 39-43.)

Yritysvastuuverkosto FIBS:in (ent. Finnish Business Society – Yritykset työelämän uudistajina) tilaaman ja toukokuussa 2017 julkistaman FIBS:in yritysvastuututkimus 2017:n mukaan yritysten tärkein syy panostaa vastuullisuuteen on tulevaisuuden toimintaedellytysten turvaaminen. Aikaisempina kolmena vuotena 2013-2015 tärkein syy on ollut maine, joka tämän vuoden tutkimuksessa putosi sijalle neljä. Suurimmaksi johtamishaasteeksi yritykset listaavat vastuullisuuden integroimisen koko liiketoimintaan. Joka kolmas tutkimukseen vastannut yritys piti vastuullisuutta ensisijaisena keinona tehostaa riskienhallintaa. Yritykset panostavat sosiaalisen vastuun kysymyksiin selvästi enemmän kuin aiemmin, kaksi kolmasosaa asettaa toimitusketjussa toimittajilleen vaatimuksia hankinta- ja ostopäätösten kautta, mutta ihmisoikeudet ovat yritysten mukaan edelleen vähiten olennainen vastuullisuusteema. (FIBS ry 2017.)

2.3 Yritysvastuu luo lisäarvoa

Aiemmin monet yritykset näkivät yritysvastuun lähinnä sponsorointina. Usein kohteena oli urheilu ja se toteutui ad hoc –pohjalta. Nykyään sponsorointi perustuu pitkäaikaiseen kumppanuuteen. Lisäksi monet yritykset lahjoittavat hyväntekeväisyyteen esimerkiksi äkillisten katastrofien sattuessa. Osa yrityksistä antaa myös henkilöstönsä osaamista tai yrityksen valmistamia tuotteita katastrofiapuna.



Kuva 5. Yritysvastuun hyödyt (Juutinen 2016, 59)

Yritysvastuusta muodostuu strategista yritysvastuuta, kun se nähdään osana yrityksen arvonmuodostusta tai kun sen avulla asiakkaiden tai kuluttajien odotuksiin tietyn tuotteen tai palvelun osalta (Kuva 5). Yritysvastuuseen panostaminen parantaa yrityksen kilpailukykyä ja luo uusia tulonlähteitä ja kasvua sekä pienentää liiketoiminnan riskejä. Tuntemalla sidosryhmiensä odotukset, yritys voi vastata niihin ja löytää heikkoja signaaleja sekä löytää niiden kautta uusia asiakkaita. Eri resurssien tehokkaampi käyttö parantaa kustannustehokkuutta. (Juutinen 2016, 56-59.)

Hyvä esimerkki löytyy Nordean tavasta hahmottaa yritysvastuuta. Nordeassa on perinteisesti sponsoroitu urheilua ja kulttuuria, mutta siellä alettiin vuosi sitten pohtia mitä yritysvastuu voisi muuten olla. Rahoitusosaaminen ja yrittäjäosaaminen ovat yrityksen ydinosaamista. Nordeassa päätettiin, että yrityksen henkilöstö alkaa tehdä vapaaehtoistoimintaa näiden osaamisalueiden puitteissa lasten ja nuorten parissa sekä yrittäjäksi haluavien keskuudessa. Tavoitteena on, että puolet Nordean henkilöstöstä tekisi vapaaehtoistyötä vuosittain näiden teemojen parissa Nordean hyväksymissä projekteissa. (Kosonen 16.5.2017.) Näiden projektien lisäksi Nordea tekee yhteistyötä erilaisten vapaaehtoisorganisaatioiden kanssa sekä sponsoroi valikoituja kohteita (Nordea 2016).

2.4 Henkilöstön hyvinvointi

Yritysvastuu voi olla johdolle ja henkilöstölle merkittävä motivaatiotekijä. Kun yritys huolehtii yritysvastuustaan ja raportoi siitä, yrityksen johto ja henkilöstö voivat olla ylpeitä yrityksestä ja sen arvoista. Vastuullinen ja hyvämaineinen yritys myös houkuttelee uusia työntekijöitä yrityksen palvelukseen. (Juutinen 2016, 61.)

Vuonna 2016 arvioitiin Y-sukupolven (vuosina 1980-1995 syntyneet) edustajien muodostavan jo 80 % globaalin PricewaterhouseCoopers-ketjun (PwC) työntekijöistä. Juutinen viittaa kirjassaan PwC:n tutkimukseen vuodelta 2014, jossa Y-sukupolven työelämälle asettamissa odotuksissa korostui neljä kokonaisuutta, joiden katsotaan vaikuttavan emotionaalisen yhteyden ja sitä kautta sitoutumisen muodostumiseen. Näitä ovat mahdollisuus vaikuttaa työmäärään sekä työn ja muun elämän yhteensovittaminen. Toinen kokonaisuus on kiinnostava ja merkityksellinen työ sekä ammatillinen kehittyminen. Kolmas kokonaisuus liittyy työpaikan yhteisöllisyyteen, tiimin, mentoreiden ja ohjaajien merkitys sekä työssä koettu ystävyys. Neljäntenä kokonaisuutena on kilpailukykyinen palkka ja ulkomailla työskentelyn mahdollisuus. Vastuullisuus voi muodostaa emotionaalisen yhteyden ja sitouttaa Y-sukupolven edustajat työpaikkaan. (Juutinen 2016, 221.)

Kanadalainen John F. Helliwell johtaa YK:n tukemaa kansainvälistä tutkimusta, joka julkaisee vuosittain Maailman onnellisuusraportin. Helliwellin tutkimuksen mukaan onnellisuutta lisääviä keskeisiä arvoja ovat tasa-arvo, vapaus tehdä omaa elämänsä koskevia valintoja, riippumattomuus, luottamus ja oikeudenmukaisuus. Tärkeää on myös tunne siitä, että yhteisön jäsenet haluavat huolehtia toisistaan ja ovat valmiita yhteistyöhön sekä auttamaan toisiaan. (Kippo & Tuominen 28.5.2017.)

Suomalaisen CoPassion-tutkimuksen mukaan myötätunto edistää yksilöissä luovuutta ja kyvykkyyttä, joka taas yhteisössä lisää halukkuutta rekrytoitua kyseiseen yhteisöön sekä siihen sitoutumista. Parempi työhyvinvointi johtaa uudenlaiseen arvонуontiin yhteisössä. Myötätunto edistää yksilön terveyttä ja samalla parantaa valmiuksia kohdata muita ihmisiä. (Pessi 4.5.2017.) Tutkimuksessa on havaittu, että tunnetaidot ovat tärkeämpiä työelämässä kuin koskaan aiemmin. Kova työtahti väsyttää ihmiset ja monet masentuvat. Masennus aiheuttaa sairauspoissaoloja, mutta näitä kuluja voidaan vähentää lisäämällä myötätuntoa. Työ on entistä enemmän ajatustyötä ja teknologian myötä monet ovat jatkuvasti saavutettavissa, joka osaltaan lisää kuormitusta. Tunnetaitoja tarvitaan myös kasvaneen tiimityön määrän vuoksi. (Venesmäki 28.5.2017.)

Hannu Sorrin mukaan vapaaehtoisuudesta muodostuu voiman ja elämän merkityksellisyyden lähde vapaaehtoiselle itselleen ja hän kehottaa kuuntelemaan vapaaehtoisten omia ajatuksia vapaaehtoistoiminnan merkityksestä, kun suunnitellaan vapaaehtoisten rekrytointia ja koulutusta. Tehtävän sisällön ja vapaaehtoisen oman elämäkokemuksen suhdetta tarkastellessa vapaaehtoistehtävä voi tukea oman elämän hyvinvointia ja antaa voimavaroja rikastamaan omaa elämää. Tällöin vapaaehtoisuus muodostuukin molempia osapuolia hyödyttäväksi vuorovaikutukseksi. (Sorri 2005, 139.)

Tutkimuksissa on osoitettu, että työpaikkojen vapaaehtoistoimintaan osallistuvat oppivat uusia asioita ja heidän asenteessaan tapahtuu myönteisiä muutoksia. Vapaaehtoistoiminta lievittää stressiä ja antaa merkityksellisyyttä elämään. Tutkimusten mukaan yrityksen organisoima vapaaehtoistoiminta hyödyttää vapaaehtoisorganisaation lisäksi sekä työntekijää että työnantajaa. (Nylund & Yeung 2005, s. 29.)

3 Vapaaehtoistyö Suomessa

Vapaaehtoistoiminta on muuttunut yhteiskunnan muuttuessa. Vapaaehtoistoinnassa voidaan nähdä perinteisiä yhteistoiminnan tapoja, auttamisen arvoja ja halua osallisuuteen. Vapaaehtoistoiminta herättää paljon keskustelua. Mikä on ammattilaisten ja vapaaehtoisten suhde? Mitkä ovat vastuut ja velvollisuudet? Voiko vapaaehtoistoiminta vähentää julkisia palveluja? Suomi on eurooppalaisittain vapaaehtoistoiminnan aktiivisuudessa hyvällä tasolla, jopa monia maita aktiivisempi. (Nylund & Yeung 2005, 13-14.)

3.1 Historiaa ja nykypäivää

Klassisten teoreetikkojen näkemys yhteiskunnan rakenteista hahmotti jo kansalaisyhteiskunnan perusteita. 1600-luvulla valistusfilosofi John Locke määritteli kansalaisyhteiskunnan niin, että se on perusta demokratialle ja poliittisen yhteiskunnan erityinen muoto, jossa yksilöiden oikeudet nousevat muiden edelle. Kuitenkin niin, että laki ja valtio turvaavat kansalaisten oikeudet elämään, vapauteen ja omaisuuteen. Tällaisessa yhteiskunnassa kansalaisyhteiskunta voi syntyä, kun ihmiset joilla on oikeus vapauteen ja elämään, kokoontuvat yhteen ja muodostavat sopimuksella julkisen auktoriteetin. Montesquieu sen sijaan halusi erottaa ajattelussaan kansalaisyhteiskunnan ja valtion. Hänen mukaansa yhteiskunta on terve, kun kansalaisyhteiskunnan itsenäiset toimijat käyttivät hajautettua valtaa yhteiskunnan sisällä tai poliittisen systeemin ulkopuolella. (Harju 2005, 59-61).

Merkittävin teoreetikoista kuitenkin on G. W. F. Hegel, joka oli samaa mieltä monista ajatuksista Locken kanssa. Hegel kuitenkin määritteli kansalaisyhteiskunnan eettisen elämän muodoksi, joka on suhteiden systeemi ja joka rakentuu oman ja toisten ihmisten oikeuksien keskinäiselle tunnustamiselle. Hänen mielestään kansalaisyhteiskunta ilmentyy symbioosissa valtion kanssa. Valtio edustaa lakia ja valtiota edustavat julkiset viranomaiset. Hegelin mukaan kansalaisyhteiskunta ei voinut toimia ilman julkisia viranomaisia. Hegelin ajattelussa valtio ja kansalaisyhteiskunta ovat molemmat vapauden idean ilmentymiä. Valtio asettaa kansalaisyhteiskunnan rajat ja näin organisaatioiden toiminta on laillista asetetun raamin sisällä. Kansalaisyhteiskunta on se paikka, missä voidaan elää, toimia ja vaikuttaa. (Harju 2005, 62-65.) Artikkelissaan Harju siteeraa Hegeliä sanoen, että vapaaehtoistoimintaa voi tapahtua vain vapauden ilmapiirissä.

”Pakolla ihminen ei tee vapaaehtoistyötä. Pakolla teetetty ilmainen työ on orjatyötä.” (Harju 2005, 65).

Kansalaisyhteiskunnan olemassaolo on riippuvainen aktiivisista kansalaisista. Ilman heitä ei ole kansalaisyhteiskuntaa. Aktiivinen kansalaisuus pitää sisällään kaikenlaisen toiminnan ja osallistumisen omassa yhteisössään tai yhteiskunnassa. Harju itse määrittelee aktiivisen kansalaisuuden tarkoittavan ihmisen identiteettiä, osallistumista, kohtaamista ja välittämistä. (Harju 2005, 67-68.) Kaikki tämä aktiivisuus tapahtuu julkisessa tilassa. Jürgen Habermasin julkisen tilan käsite pitää sisällään kansalaisten diskursiivisen vuorovaikutuksen sekä sen muodostaman institutionalisoidun areenan. Areenalla kaikki kansalaiset voivat vapaasti toimia. Kun diskurssi ja toiminta yhdistyvät, Habermasin määrittelemästä julkisesta tilasta tulee paikka vapaaehtoistoiminnalle. (Harju 2005, 71.) Harju nostaa esiin myös käsitteen yksilöllinen yhteisöllisyys. Sillä tarkoitetaan yhteisöllisyyttä, joka antaa ihmisille vapauden olla omia yksilöitään, antaa tilaa moniarvoisuudelle ja –kulttuurisuudelle sekä hyväksyy erilaiset yhteisöllisyyden muodot. (Harju 2005, 72.)

Vapaaehtoistoiminta nähtiin pitkään vertikaalina toimintana, ylhäältä alaspäin, kun rikkaammat auttoivat köyhiä tai toimivat oman vakaumuksensa mukaan. Toiminta alkoi muuttua horisontaaliksi, kun kansalaiset itse alkoivat aktivoitua ja osallistua toimintaan yhteiskunnassa. (Nylund & Yeung 2005, 23-24.) Vapaaehtoistoiminta keskittyi aluksi köyhien ja turvattomien auttamiseen. 1800-luvun loppupuolella kuitenkin painopiste siirtyi kehitykseen, kasvatukseen ja laitoshoitoon, joihin erityisesti naisten toivottiin osallistuvan. Monet suomalaiset kansalaisjärjestöt syntyivät yhteiskunnan muutoksen myötä, kun sääty-yhteiskunnan rakenteita alettiin purkaa. Fennomanian nousun myötä sivistyksen merkitys korostui ja syntyi monia raittiusyhdistyksiä, naisyhdistyksiä, nuoriso- ja ompeluseuroja. Toimijoina olivat usein yhteiskunnan työväen edustajia. Samoihin aikoihin myös työväenliike ja osuustoimintaliike aloittivat toimintansa. Ajan myötä kansalaisjärjestöt aloittivat yhteistyön valtion ja kuntien kanssa. Erityisesti sosiaalityössä virallinen ja vapaaehtoinen sektori toimivat yhteistyössä. (Markkola 2005, 39-43.)

Luterilais-kristillinen maailmankuva loi pohjan kristillissosiaaliselle työlle. Seurakunnat vastasivat 1860-luvulle asti vaivahoidosta ja kirkko halusi irti vaivahoidon velvoitteista. Kuntien perustaminen 1860-luvulla muutti työnjakoa ja vaivahoito siirtyi kunnallisen hoidon alaisuuteen vuonna 1879 annetulla vaivahoitoasetuksella. Vaivahoito rajattiin köyhien alaikäisten, vanhusten ja sairaiden auttamiseen vaivaistaloissa, joihin kukaan tuskin vapaaehtoisesti halusi turvautua. Lakisääteisen vaivahoidon rinnalle syntyi vapaaehtois-kenttä, jonka tarkoitus oli ennaltaehkäistä ja auttaa köyhiä joutumasta köyhäinhoidon rasi-tukseksi. Helsingin ja Viipurin diakonissalaitokset perustettiin 1860-luvulla, Sortavalan ja Oulun diakonissalaitokset perustettiin 1890-luvulla (Kuva 6). Vapaa lähetys käynnistyi 1870-luvulla ja se vaikutti etenkin vankilälähetysten, merimieslähetysten ja absolutistisen raittiusliikkeen syntyyn. (Markkola 2005, 44-45.)



Kuva 6. Helsingin Diakonissalaitos, uusien diakonissojen valmistumistilaisuus (Kannisto V. 1944. Helsingin kaupunginmuseo)

Markkola nimittää 1800-luvun lopun ja 1900-luvun alun uudistusliikettä moraalireformiksi, jonka tavoitteena oli rakentaa kristillistä yhteiskuntamoraalia ja sen myötä parantaa koko yhteiskuntaa. Toiminnan kohteena olivat lapset ja nuoret, erityisesti orvot. Lisäksi toimintaa kohdistui merimiehiin, siirtolaisiin, romaniväestöön sekä ”langenneisiin” eli alkoholisteihin, prostituoituihin ja vapautuneisiin vankeihin. Myös vaikeasti sairasta ja vammaisista huolehdittiin hoitolaitoksissa ja kouluissa. Kristillissosiaalinen työ oli kristityn velvollisuus ja siitä kieltäytyminen olisi osoittanut uskon heikkoutta. Nykyäänkin usein keskusteluissa nousee ns. kolmannen sektorin merkitys yhteiskunnallisten ongelmien ratkaisemisessa. (Markkola 2005, 45-46.)

Markkolan artikkelissa nostaman ruotsalaisen tutkimuksen mukaan vapaaehtoissektorin ja julkisen sektorin suhde voidaan nähdä ainakin neljällä eri tavalla. Toiminta voi olla **avantgardistista** suhteessa muuhun yhteiskuntaan eli vapaaehtoissektori käynnistää uudenlaista toimintaa, joka siirtyy myöhemmin julkisen sektorin vastuulle. Vapaaehtoissektori voi olla myös valtion ja kuntien toimintaa **täydentävä**. Toiminta kristillisissä järjestöissä tai muissakin organisaatioissa voi olla myös oman ideologiansa mukaan **vaihtoehtoista** tai **korvaavaa** toimintaa. (Markkola 2005, 53-54.) Jeremy Rifkin julkaisi teoksen Työn loppu

1990-luvun puolivälissä ja siinä käsite kolmas sektori tuli yleiseen tietoisuuteen. Rifkinin mukaan silloin kun julkinen ja yksityinen sektori eivät pysty täyttämään ihmisten tarpeita, syntyy kolmas sektori, joka perustuu vapaaehtoistoimintaan. On puhuttu myös neljänestä sektorista, jolla viitataan kotitalouksiin tai lähiyhteisöihin, joissa auttaminen tapahtuu erilaisten järjestöjen kautta tai suoraan ihmiseltä ihmiselle. (Juholin 2004, 124.)

3.2 Erilaisia ajatuksia vapaaehtoisuudesta

Nyky-yhteiskunnassa on monia eri tapoja osallistua vapaaehtoistoimintaan. Yksi määritelmä on episodinen vapaaehtoisuus eli pätkävapaaehtoisuus. Tällä tarkoitetaan, että vapaaehtoinen toimii lyhytkestoisesti vapaaehtoistoinnassa. Toinen merkitys sille on harjoitteluvapaaehtoisuus eli että vapaaehtoinen on toiminnassa mukana säännöllisesti, mutta alle puolen vuoden ajan. Kolmas tulkinta on satunnaisesta vapaaehtoisuudesta, joka jatkuu säännöllisesti, mutta vain esimerkiksi kerran vuodessa. Yritysten vapaaehtoistoimintaprojektit ovat kasvava ilmiö, joka osaltaan on myös pätkävapaaehtoisuutta. Yritykset kannustavat henkilöstöä osallistumaan vapaaehtoistoimintaan ja antavat tähän esimerkiksi joitain palkallisia työtunteja. Kolmas pätkävapaaehtoisuuden muoto on virtuaalivapaaehtoisuus, joka tapahtuu tai ainakin jonne hakeudutaan teknologian kautta. Kansainvälinen, ylikansallinen vapaaehtoisuus on yleensä episodivapaaehtoisuutta ja usein osittain tai kokonaan virtuaalista. Sen puitteissa matkustetaan toiseen maahan tekemään vapaaehtoistyötä. (Nylund & Yeung 2005, s. 28-30.)

Kirjassa 10 askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan mainitaan termi kevytaktiivi. Sillä tarkoitetaan pitkälti samaa kuin edellä mainittu pätkävapaaehtoisuus; kevytaktiivi on henkilö, joka voi sitoutua toimintaan esimerkiksi puoli tuntia viikossa. On tärkeää, että yhdistyksissä on erilaisia tehtäviä erilaisissa elämäntilanteissa oleville ihmisille ja juuri tämän kaltaiset vähäisempää sitoutumista vaativat tehtävät voivat toimia matalana kynnyksenä ja houkutella vapaaehtoistoimintaan mukaan. (Karreinen & Halonen & Tennilä 2013, 11.)

Vapaaehtoistoinnassa on hyvä olla tehtäviä, joihin voi sitoutua eri tavoin.

1. Voi olla tehtäviä, joihin ei tarvitse suurta perehdyttämistä tai erityisiä taitoja ja sen ajallinen kesto on lyhyt. Tällaisia tehtäviä on esimerkiksi osallistuminen lipaske-
räykseen.
2. Projektimaista sitoutumista vaativat tehtävät kestävän rajoitetun ajan, mutta niiden aikana vapaaehtoisen tulee sitoutua tehtävään ja toimia sen eteen täysipainoisesti. Tällainen on esimerkiksi tapahtumanjärjestäjänä tai leiriohjaajana toimiminen.
3. Pitkäaikaista sitoutumista edellytetään, kun tehtävät vaativat jotain erityisosaa-
mistaa tai yhdistyksen toiminnan tuntemista, esimerkiksi yhdistyksen luottamustehtävät.
4. Joissain tehtävissä on joku pitkäaikaista sitoutumista vaativa syy, esimerkiksi toimiminen tukihenkilönä tai vertaisryhmän ohjaajana.

Monet vapaaehtoistyötä tekevät sitoutuvat siihen koska he haluavat tuntea olevansa osallisina toimintaan ja kuulua vapaaehtoisten muodostamaan yhteisöön. Vapaaehtoisia voi olla helpompi sitouttaa toimintaan yleisesti kuin tiettyyn rooliin tai työtehtävään. Yksi keskeisistä vapaaehtoisten sitouttamisessa on tunne toiminnan ”omistajuudesta”. Usein tästä puhutaan vastuun ottamisena ja vastuunkantajista. Vastuuseen kuuluu kuitenkin olennaisena myös valta, joten toiminnan omistajuus kuvaa tunnetta paremmin. Jos vapaaehtoinen tuntee omistajuutta, hän hoitaa asiaa luontevammin kuin pelkän vastuuntunnon vuoksi. (Kuuluvainen 2015, 49-51.)

4 Vapaaehtoistoiminnan käynnistäminen

Vapaaehtoistoimintaa käynnistäessä kannattaa suunnitella vapaaehtoistoiminnan tavat, sen organisointi, miten sitä johdetaan ja miten toiminnasta viestitään. Ammattimaisesti johdetuissa vapaaehtoistoimintaa tekevissä yhdistyksissä on usein selkeät vastualueet sekä avointa keskustelua johtamisesta. Kansalaisyhdistyksissä taas vapaaehtoiset ovat osallisia kaikkeen toimintaan ja voivat omien ideoidensa perusteella kehittää ja viedä toimintaa eteenpäin. (Kuuluvainen 2015, 27.)

Organisaatiokulttuuri vaikuttaa yrityksiin samoin kuin vapaaehtoistoimintaan. Organisaatiokulttuurissa on kolme tasoa: näkyvän toiminnan taso, arvojen ja normien taso sekä perusoletusten taso. Näkyvän toiminnan taso on se, mikä näkyy henkilöiden toiminnassa. Arvojen ja normien taso tulee näkyväksi arvopohdinnan tai muiden prosessien kautta, joita voidaan työstää organisaatiossa. Alin taso on perusoletusten taso, joka on aina näkymätön ja on syntynyt organisaation toimijoiden vuorovaikutuksessa pitkän ajan kuluessa. Kun uusia henkilöitä tulee organisaatioon mukaan, organisaatiokulttuuri siirtyy eteenpäin. Vahva organisaatiokulttuuri vaikuttaa organisaation tapoihin tehdä vapaaehtoistyötä. (Kuuluvainen 2015, 35.)

Vapaaehtoistoimintaa suunnitellessa on hyvä tiedostaa, että organisaatiokulttuurin johtamisessa toimitaan usein yhteisöllisesti ja tunteiden tasolta. Organisaatiokulttuurin johtaja on fasilitaattori, joka mahdollistaa toiminnan. Hän johtaa keskustelua toiminnasta sekä yhteisten rituaalien rakentumista ja merkitysten ymmärtämistä. Organisaatiokulttuuri rakentuu yhteisessä tekemisessä, tapahtumissa ja keskusteluissa.

Organisaatiojohtaminen on lähes aina muutosjohtamista. Kun organisaatiot ovat jatkuvassa muutoksessa, johtaminen ohjaa muutosta eteenpäin ja pohtii sen strategista suuntaa. Tämä pätee myös vapaaehtoistoiminnan johtamiseen yrityksessä.

Muutoksessa on hyvä muistaa, että:

- muutos voi innostaa ja sitouttaa henkilöstöä,
- se voi myös herättää vastustusta,
- muutokseen on otettava mukaan kaikki tärkeät toimijat,
- muutos voi ottaa runsaasti aikaa ja
- muutos on parasta, kun se löytyy yhteisessä prosessissa, eikä johdon sanelemana. (Kuuluvainen 2015, 39-41.)

4.1 Vapaaehtoistyön johtaminen

Vapaaehtoistyössä on tärkeää, että vapaaehtoinen saa vastuuta ja toimintakulttuuri tukee sen antamista ja omistajuuden lisäämistä. Vapaaehtoisen vastuun saaminen tarkoittaa,

että hän voi tehdä päätöksiä, käyttää omia ideoitaan ja kehittää toimintaa oman roolinsa puitteissa. Mikäli organisaatio voi lisätä vapaaehtoisten omistajuutta, vapaaehtoinen voi toteuttaa sekä itseään että yhdistyksen tarkoitusta. Ammattimaisesti johdetussa vapaaehtoisorganisaatiossa vapaaehtoinen saa tarvitsemaansa tukea ja opastusta selvitäkseen tehtävästään. Omistajuutta lisäävä toimintakulttuuri lisää vapaaehtoisten vapautta toimia ja määrittelee tietyt rajoitukset ja tietyt tavat toimia, jotta vapaaehtoiset voivat paremmin kehittää työtä ja pohtia mitä lisäarvoa heillä on tuoda toimintaan. Kun organisaatiossa kaikilla on selkeä kuva siitä, miten päätökset tehdään ja mitä kukin voi päättää, tämä voi lisätä omistajuutta toiminnasta. Yhtä lailla tärkeää on, että avataan käsitteet vapaaehtoistyöstä ja siihen sisältyvistä oikeuksista tai velvollisuuksista, sillä yksilön ja yhdistyksen käsitteet saattavat erota toisistaan ja aiheuttaa epäselvänä ongelmia yhteistyön edetessä. (Kuuluvainen 2015, 52-53.) Omistajuuden tunteessa keskeinen käsite on omaehtoisuus. Tämä liittyy olennaisesti mahdollisuuteen tehdä omia päätöksiä ja suunnitella omaa työtään. On tärkeää, että vapaaehtoistoiminnan sisällä on määritelty mahdollisimman selkeät toimenkuvat ja määritetty rajat omaehtoiseen toimintaan. (Kuuluvainen 2015, 55.)

Salla Kuuluvainen käsittelee vapaaehtoistoiminnan visiota kolmella eri tavalla: se joko suunnitellaan, ymmärretään tai löydetään. Tarkoituksen suunnittelu perustuu siihen, että keskeiset toimijat yhteistyössä päättävät mikä on kyseisen toiminnan tarkoitus. Jos organisaatiot kehittyvät ajan myötä tiettyyn suuntaan, kyseessä on tarkoituksen ymmärtäminen. Toisinaan toiminnan kehittyessä on tärkeää löytää alkuperäinen asia, jonka vuoksi toiminta on alun perin aloitettu. (Kuuluvainen 2015, 59.)

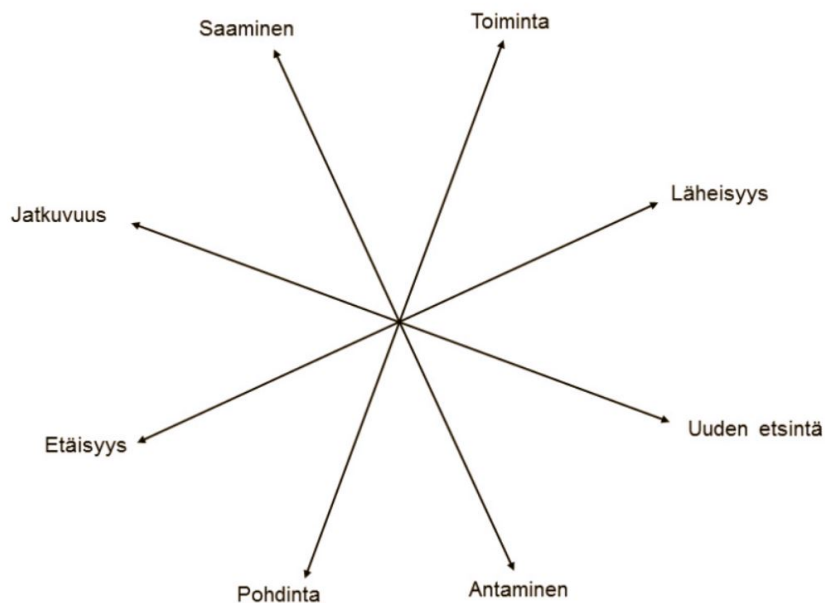
4.2 Vapaaehtoisten motivointi ja sitouttaminen

Motivaatiota on kahdenlaista: ulkoista ja sisäistä. Ulkoinen motivaatio syntyy ulkoisten palkkioiden ja kannustimien haluamisesta. Esimerkiksi palkkatyössä palkka on merkittävä ulkoinen motivaatiotekijä. Sisäistä motivaatiota lisäävät työn mielekkyys ja itseohjautuvuus. Nämä kannustavat ja innostavat henkilöstöä toimimaan. Vapaaehtoistyö perustuu ennen kaikkea ihmisen omaan sisäiseen motivaatioon. Tällaisia syitä voivat olla esimerkiksi auttamisenhalu, halu oppia uutta, sosiaaliset suhteet, yhteisö, vapaaehtoistyön kuuluminen omaan elämäntapaan ja merkitykselliset tavoitteet. Motivaatiota mietittäessä voisi vahvistaa antamalla sopivia haasteita, lisäämällä työn mielekkyyttä, antamalla mahdollisuuksia oppia ja toimia itseohjautuvasti. (Kuuluvainen 2015, 45-46, 48.)

Anne B. Pessi (ent. Yeung) on tutkinut väitöstutkimuksessaan vuonna 2002 vapaaehtoisten motivaatiota ja myös syitä siihen miksi joku ei ole lähtenyt vapaaehtoistoimintaan mukaan. Hän on tutkinut vapaaehtoistoimintaa kahden määritteen kautta: vapaaehtoisuuden

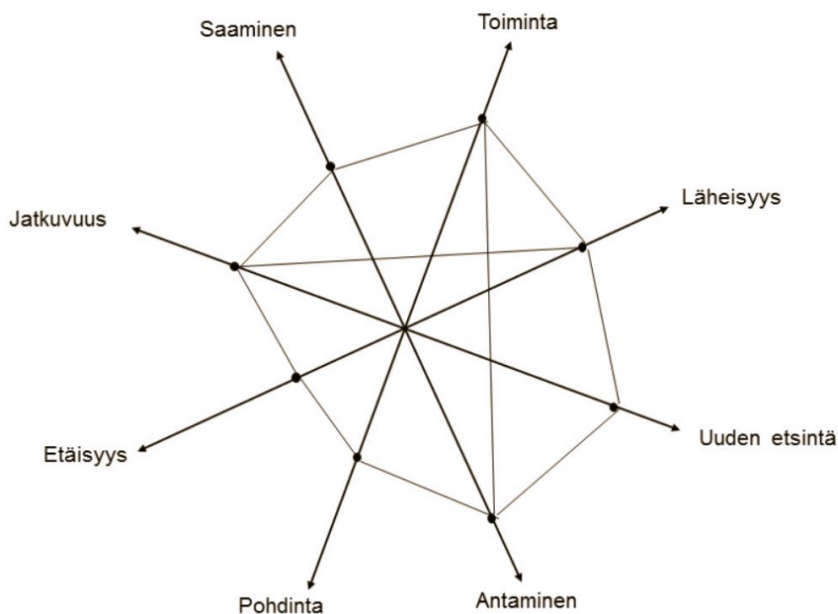
ja palkattomuuden (Yeung 2002, 11). Tutkimuksessa pyydettiin vastaajia kertomaan omin sanoin mitä vapaaehtoistoiminnasta tulee mieleen. Näistä nousee esille mm. seuraavat miellejohdot: lukuisat järjestöt, kohteet ja työmuodot (44 %), auttaminen ja hyväntekeväisyys (25 %), ilmainen apu (19 %) sekä hyvä asia tai tärkeä, hyödyllinen toiminta (18 %). Joukkoon mahtuu monenlaiset toiminnat, jotka kuuluvat suomalaiseen yhteisöllisyyteen. Pessi viittaa Professori Eskolan haastatteluun vuodelta 2001, jossa tämä erottaisi omaksi lajikseen talkootyön, naapuriavun ja urheiluseuroissa toimimisen. Pessi kuitenkin toteaa, että suomalaiset mieltävät tämän toiminnan osaksi vapaaehtoistoimintaa ja pitää mielikuvia kokonaisuudessaan vapaaehtoistoiminnan kannalta positiivisina. Useimmille kuitenkin tulee sanasta vapaaehtoistyö mieleen jokin kohde tai järjestö. (Yeung 2002, 16-17.)

Suurin syy tutkimuksen mukaan vapaaehtoistoimintaan osallistumiseen on tutkimuksen mukaan halu auttaa muita ihmisiä. Yli 40 % haastatelluista antoi sen tärkeimmäksi syyksi osallistumiselleen. Seuraavaksi suurin syy (16 %) oli ylimääräisen vapaa-ajan käyttäminen johonkin hyödylliseen toimintaan, joka tarjoaa säännöllistä ohjelmaa päiviin. (Yeung 2002, 31-32.) Tutkimuksen haastatteluissa pyydettiin myös kertomaan suurin syy, joka estää osallistumasta vapaaehtoistoimintaan. Selkeästi tärkein syy olla osallistumatta on ajanpuute (44 %). Ajanpuutteen lisäksi esteiksi osallistumiseen nousi kyselyssä mm. terveydelliset syyt ja noin 10 % vastaajista ilmoitti, ettei heitä ole pyydetty mukaan vapaaehtoistoimintaan. (Yeung 2002, 44-46.)



Kuva 7. Vapaaehtoismotivaation timanttimalli (Yeung 2005, 107)

Pessi on hahmottanut vapaaehtoistoimintaan osallistuvien motivaatiota neljällä ulottuvuudella, joita hän kuvaa timanttimallassaan (Kuva 7). Toisilleen vastakkaisia motiivielementtejä ovat saaminen-antaminen, jatkuvuus-uuden etsintä, etäisyys-läheisyys ja pohdinta-toiminta, jotka kaikki ovat vuorovaikutuksessa keskenään. (Yeung 2005, 107.)



Kuva 8. Timanttimallin havainnollistama vuorovaikutus (Yeung 2005, 118)

Timanttimalli syntyy, kun vapaaehtoinen saa itse pohtia omaa motivaatiotaan kuvion avulla ja yhdistää viivoilla kullekin akselille oman motivaatiopisteensä. Kun pisteet yhdistetään nähdään miten timanttikuvio muodostuu (Kuva 8). Pessi korostaa, että motivaatiokarttaa ei tule ymmärtää arvoasetelmana tai –arvostelmana. Tämän lisäksi on hyvä ymmärtää, että motivaatiokartta kuvaa tämänhetkistä tilannetta ja se elää dynaamisesti. Mallia voi hyödyntää esimerkiksi itsetutkiskeluun suhteessa vapaaehtoisuuteen ja siinä tapahtuviin muutoksiin. (Yeung 2005, 121-122.)

Saaminen viittaa esimerkiksi mahdollisuuteen toteuttaa itseään, saada palkitsevuuden kokemuksia, henkilökohtaiseen hyvinvointiin, joka tulee toiminnan ilon kokemuksen tai positiivisuuden kautta. Vapaaehtoistoiminta tarjoaa myös fyysistä liikettä ja liikkumista ja edistää vapaaehtoisten jaksamista muutenkin kuin vapaaehtoistyössä. Vapaaehtoistoiminta voi tarjota myös emotionaalisia palkintoja tai vaikka ryhtiä ajankäyttöön tai työkokemusta. **Antamisen** motivaatio liittyy tutkimuksen mukaan haluun auttaa tai erityistarpeisiin, esi-

merkiksi vanhusten, nuorten tai syrjäytymisvaarassa olevien auttamiseen. Joillekin vapaaehtoistoiminta tarjoaa mahdollisuuden antaa vastavuoroista tukea. **Jatkuvuutta** edustavat mm. aihepiirin tuttuus tai aiemmat positiiviset kokemukset vapaaehtoistoinnasta. Jatkuvuudesta on kyse myös vapaaehtoistyön ollessa palkkatyön korvaajana tai jatkeena, esimerkiksi eläkkeelle siirtyessä. Motivaatiota voi saada myös vapaaehtoistoinnin ylläpitäessä omaa hyvinvointia ja jaksamista. **Uuden etsintä** esiintyi tutkimuksessa uuden asian kiinnostavuutena, oman elämänpiirin laajentamisena, uuden oppimisena ja henkilökohtaisessa muutoksessa. (Yeung 2005, 107-113.)

Etäisyyttä kuvataan toiminnan joustavuutena ja epäbyrokraattisuutena. Vapaaehtoistoinnassa on myös mahdollista toimia yhteistyössä muiden kanssa ja silti säilyttää etäisyytensä muihin osallisiin. Sosiaalinen **läheisyys** ilmenee haluna kuulua ryhmään tai tavata uusia ihmisiä. Toisille on tärkeää kokemus yhteishengestä ja toiminnan sosiaalisuus siinänsä. Joillekin vapaaehtoistoiminta voi olla kanava sosiaalisen vuorovaikutuksen edistämiseen. **Pohdinta** pitää sisällään arvot, roolimallit, henkistä kasvua tai paikan henkilökohtaisten asioiden läpikäymiseen ja –elämiseen. **Toiminta** taas korostuu vapaaehtoistoinnin toiminnallisuudessa, tyhjäksi koetun ajan täyttämässä sekä tavassa, jolla toimintamuodot on organisoitu. Joillekin vapaaehtoistoiminta antaa mahdollisuuden henkilökohtaisten arvojen toteuttamiseen toiminnassa tai toimia hengellisenä välikappaleena. (Yeung 2005, 113-122.)

Koska vapaaehtoistyö on sekä palkatonta että vapaaehtoista, on kiittäminen ja palkitseminen vieläkin tärkeämpää kuin palkkatyössä. Vaikka vapaaehtoisten motivaatio työhön lähtee muualta, on kiittäminen ja palkitseminen tärkeää. Toisille motivaatiota lisäävä tekijä voi olla esimerkiksi hyvin hoidettu organisointi, omistajuus tai mahdollisuus oppia uutta. Nämä voidaan kokea palkitseviksi. Olisi hyvä selvittää mikä motivoi juuri kyseisiä vapaaehtoisia. Positiivinen ja toimintaa mahdollistava toimintakulttuuri on tärkein motivaatiotekijä, jonka kautta vapaaehtoiset ovat innostuneita työstään ja haluavat sitoutua siihen. (Kuuluvainen 2015, 77-78.)

4.3 Vapaaehtoistyön viestintä

Kun yritysvastuu on osa liiketoimintaa, sen viestintä tulee olla systemaattista. On hyvä ymmärtää, että yritysvastuu vaikuttaa sekä kassavirtaan että brändiarvoon. Kun vastuullisuus on kaikessa toiminnassa mukana, se on tärkeä asia myös henkilöstölle. Johto ja henkilöstö haluavat kertoa yritys vastuusta, koska sitä toteutetaan käytännössä. Sisäinen valvonta varmistaa tavoitteisiin pääsyn ja tulosten oikeellisuuden. Toiminnasta kannattaa

kertoa julkisesti ja siten muodostaa oikeanlaista yrityskuvaa sidosryhmille. (Juutinen 2016, 55.)

Juutisen kirjaa mukailleen vapaaehtoistoiminnan ohjelman aloittamista yrityksessä voidaan viedä samoin eteenpäin kuin yritys vastuun aloittamistakin. Kun johto on tehnyt päätöksen yritys vastuuseen kuuluvasta vapaaehtoistoiminnan aloittamisesta yrityksessä, sen sisäistä viestintää kannattaa suunnitella hyvin. On tärkeää, että johto sitoutuu ohjelmaan ja tuo vapaaehtoistoiminnan mahdollisuutta esiin omissa puheenvuoroissaan. Henkilöstölle kerrotaan mitä on päätetty ja miten ohjelmaa viedään eteenpäin käytännössä. Lisäksi on hyvä kommunikoida selkeästi mitkä ovat ohjelman tavoitteet ja miten tuloksia tullaan raportoidaan. Yrityksen sisäisissä kanavissa, mm. intranet-verkossa, ja erityisesti henkilöstöasioihin liittyvissä kanavissa kannattaa olla tietoa asiasta sekä mahdollisuus kommentointiin ja kyselyihin. Kun henkilöstö pääsee itse vaikuttamaan toimintaan, on henkilöstön helpompi sitoutua siihen. On myös mahdollista luoda ohjelman ympärille yrityksen sisäinen kampanja, jota voidaan tuoda esiin julisteiden ja tapahtumien avulla sekä sähköisissä kanavissa. Esimiehille on hyvä koostaa tietopaketti, josta käy ilmi tärkeimmät asiat ja käytännöt. Samassa on tärkeää todeta selkeästi kuka vastaa mistäkin ja miten työntekijät voivat hakeutua ohjelman pariin. (Juutinen 2016, 169-172.)

Hieno esimerkki toimivasta ja näyttävästä vapaaehtoistoiminnan ohjelmasta sekä ohjelman brändäyksestä on OP Ryhmän Hiiop! Suomi 100 vuotta vapaaehtoistyötä –hanke sekä Hiiop100.fi-sivusto. OP on antanut mahdollisuuden kaikille työntekijöilleen tehdä yhden päivän vapaaehtoistyötä työajallaan vuoden 2017 aikana. Tavoitteena on lahjoittaa 100 henkilötyövuotta satavuotiaan Suomen kunniaksi. Hankkeesta viestitään monikanavaisesti sekä yrityksen sisällä että ulkoisesti. Hiiop100.fi-sivusto on avoin vapaaehtoistyön kohtaamispaikka, jossa eri vapaaehtoisorganisaatiot voivat ilmoittaa vapaaehtoistehtäviä ja kaikilla suomalaisilla on mahdollisuus ilmoittautua niihin. (OP Ryhmä.)

Vapaaehtoistyössä yksi keskeisimmistä asioista on yhteisöllisyys ja siten yhteisöllisyyden luominen on tärkeää vapaaehtoistyön johtamisessa. Yhteisöllisyyttä syntyy erityisesti toiminnassa, jossa työskennellään yhdessä. Kuitenkin erityisen tärkeää on kiinnittää huomiota niihin, jotka eivät luontevasti kohtaa toisiaan. Vapaaehtoiset eivät välttämättä tunne toisiaan eikä heillä aina ole mahdollisuutta tavata. Näin on esimerkiksi silloin, jos toimijat ovat maantieteellisesti hajallaan. Tällöin voi harkita yhteisöllisyyden rakentamista sosiaalisen median keinoin. Yhteinen kohtaamispaikka luo mahdollisuuksia tutustua toisiin vapaaehtoistyöstä kiinnostuneisiin ja muodostaa verkostoja. Yhteinen foorumi antaa paikan, jossa voi myös kehittää uusia toimintaideoita. (Kuuluvainen 2015, 61-62.)

Ryhmäidentiteettiä voidaan rakentaa yhteisen vision avulla. Tärkeää on myös luoda yhteisö vapaaehtoisille, luoda omistajuutta tukeva toimintakulttuuri, rekrytoida uusia vapaaehtoisia ja huolehtia tiedonkulusta. Vapaaehtoistyön vaikutuksista kertominen on myös olennainen osa vapaaehtoistyön yhteisöllisyyden rakentamista. (Kuuluvainen 2015, 95.) Jos vapaaehtoistyössä toimiva kertoo omista kokemuksistaan toiminnassa positiivisesti ja innostavasti, lisää ihmisiä saadaan mukaan toimintaan. Jos vapaaehtoiset tuntevat omistajuutta toimintaan, he myös todennäköisemmin pyytävät omissa verkostoissaan olevia ihmisiä mukaan toimintaan. (Kuuluvainen 2015, 97.)

4.4 Tehtävien paketointi

Vapaaehtoistoimintaa järjestettäessä on tärkeää muistaa, että vapaaehtoistehtävät tulisi selkeästi suunnitella, ohjeistaa, aikatauluttaa ja ohjata. Paketoimalla tehtävät selkeisiin kokonaisuuksiin, organisaatiossa varmistetaan, että kaikille löytyy kiinnostavia ja mielekkäitä tehtäviä. Vapaaehtoistoimintaa järjestävien organisaatioiden kokeneempien jäsenien tiedot ja taidot kirjataan ylös ja niiden pohjalta hiljaista tietoa ja tehtäviä voi siirtää uusille tai jakaa useamman toimijan kesken. Uusien vapaaehtoisten on helpompi tarttua uuteen tehtävään ja saada käsitys tehtävän edellyttämistä taidoista, ajasta ja sitoutumisen tasosta. Monesti unohtuu, ettei vapaaehtoistoimintaan mukaan tuleva uusi henkilö tiedä mitä toiminta pitää sisällään, eikä hänen ajatuksenaan ole välttämättä käyttää kaikkea vapaa-aikaansa vapaaehtoistoiminnan parissa. (Karreinen & Halonen & Tennilä 2013, 9-11.)

Työnkuvien määrittelyssä on hyvä ottaa huomioon erilaisia seikkoja. Erityisesti vapaaehtoisen ajankäyttö on hyvä määritellä selkeästi. Miten paljon tehtävä vie aikaa päivässä tai kuukaudessa? Kuinka pitkäksi aikaa vapaaehtoinen sitoutuu tehtäväänsä? Onko kyseessä kertaluonteinen vai jatkuva? Tehdäänkö vapaaehtoisen kanssa työhön liittyen sopimus? Velvollisuudet ja tehtävät liittyen vapaaehtoistyöhön on hyvä määritellä myös. Mitä vapaaehtoisen vastuulla on? Kyseisen tehtävän suorituspaikka on vapaaehtoisen kannalta oleellinen. Onko tehtävä sellainen, että sen voi suorittaa vain tietyssä paikassa vai voiko sen tehdä missä vain? Minkälaista osaamista tai koulutusta vapaaehtoiselta vaaditaan? Onko tehtävän suorittamiseen jotain ennakkovaatimuksia tai rajoittavia tekijöitä? Minkälaista perehdytystä tai koulutusta yhdistys tarjoaa tehtävään? Onko se pakollista? Mitä tukea yhdistys antaa vapaaehtoiselle? Onko tehtävään saatavissa esimerkiksi vertaistukea? (Kuuluvainen 2015, 66-67.)

Vapaaehtoistyössä on tärkeää vapaaehtoisen kohtaaminen; uuden vapaaehtoisen huomiointi ja tunne siitä, että on tervetullut mukaan toimintaan. Vapaaehtoistyön pariin vapaaehtoiset löytävät markkinoinnin ja viestinnän keinoin, erilaisten verkostojen ja tuttavien

kautta. Vaikkakin ensimmäinen kontakti tulisi netin kautta, on tärkeää, että vapaaehtoistyöstä kiinnostunut saa pian henkilökohtaisen yhteydenoton organisaation jäseneltä. Uusien kohtaaminen ja perehdyttäminen voidaan antaa jonkun vastuulle yhdistyksissä. (Kuuluvainen 2015, 86.) Lisäksi olisi hyvä, jos organisaatiossa on nimetty henkilö, johon vapaaehtoiset voivat olla yhteydessä. Tämä henkilö voi olla vapaaehtoisten tukena ja osallistaa mahdollistaa vapaaehtoistoimintaa. (Kuuluvainen 2015, 80.) Vapaaehtoistyön johtamista pohdittaessa olisi hyvä miettiä, miksi ja missä vaiheessa vapaaehtoinen putoaa pois toiminnasta ja kuinka tämä voitaisiin estää (Kuuluvainen 2015, 83).

5 Yhteiskuntavastuunraportointi

Yhteiskuntavastuun raportointi on alkanut, kun Yhdistyneiden kansakuntien (YK) ympäristöohjelman (United Nations Environment Programme UNEP) raportointiohjeet valmistuivat vuonna 1999. Myöhemmin tästä ohjeistuksesta kehittyi GRI:n (Global Reporting Initiative) ohjeistus ja organisaatio. GRI Sustainability Reporting Standards on ohjannut yhteiskuntavastuun kehitystä vaikuttaen yritysten kehityssuunnitelmiin ja strategiaprosesseihin. Suomessa Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) edeltäjä Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitto määritteli oppaassaan vuonna 2001 yritysten yhteisvastuun periaatteita. Oppaan pohjalla oli GRI-ohjeistuksen lisäksi Euroopan Unionin (EU) taustaselvitys yhteiskuntavastuusta. Yksi keskeisistä toimijoista Suomessa yhteiskuntavastuun kehityksessä on FIBS ry. (Jussila 2010, 7-8.)

Vertailtavuuden varmistaminen on tärkeää, kun suunnitellaan yhteiskuntavastuun raportointia. Olisi hyvä, jos yrityksen omat vaikutukset ja saavutukset ovat vertailtavissa muiden saman toimialan yrityksiin. (Jussila 2010, 145.) Raportointiin liittyy omalta osaltaan raportin varmentaminen esimerkiksi tilintarkastusyriyten tai toimintaan erikoistuneiden palveluntarjoajien toimesta. Kun yhteiskuntaraportit varmennetaan, se edistää oikeellisuuden lisäksi raporttien mitattavuutta ja vertailtavuutta. (Jussila 2010, 149.)

Yritysvastuun raportoinnissa Suomessa otetaan käyttöön Euroopan Unionin direktiivin mukainen raportointitapa, jolloin vuonna 2018 tehtävä raportointi vuodesta 2017 tulee muuttumaan niin, että suurten, yleisen edun kannalta merkittävien yhteisöjen tulee antaa myös muita kuin taloudellisia tietoja raportissaan. Yhtiöt, jotka kuuluvat veloitteen piiriin ovat yhtiöitä, joissa kaksi kolmesta virallisesta raja-arvosta ylittyy.

Raja-arvoja ovat:

- liikevaihto 40 MEUR
- tase 20 MEUR
- yli 500 työntekijää.

Lisäksi yleisen edun kannalta merkittäviä yhteisöjä ovat:

- listayhtiöt
- luottolaitokset
- vakuutusyhtiöt. (Ylänen 20.4.2017)

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi kirjanpitolain muuttamisesta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi (HE208/2016) avaa raportoitavia asioita. Kirjanpitolain 3a 2 §:n mukaan selvityksen tulee sisältää ainakin tiedot siitä, miten yhteisö huolehtii ympäristöasioista, sosiaalisista asioista ja henkilöstöasioista, ihmisoikeuksien kunnioittamisesta sekä korruption ja

lahjonnan torjunnasta. Euroopan komissio julkistaa vapaaehtoisen ohjeistuksen uuden vastuuraportin laatimiseen kesäkuussa 2017. Ohjeistus tulee sisältämään raportointiperiaatteet, tarkennuksia raportoitaviin eriin ja esimerkkejä raportoitavista asioista. Yritys voi jättää raportoimatta tietyistä KPL 3a:ssa mainituista asioista, mikäli se antaa selittää syyt lain vaatimuksista poikkeamiselle. Yhtiön hallitus on velvollinen varmistamaan, että raportti on laadittu. Raportti voidaan laatia kolmella eri tavalla: osana toimintakertomusta, erillisenä raporttina tietyin edellytyksin tai osana yhteiskuntavastuuraporttia. (Ylänen 20.4.2017.)

5.1 Vapaaehtoistyön raportointi

Vapaaehtoistyön näkyväksi tekemisessä raportointi on olennainen osa prosessia. Raportointi antaa mahdollisuuden seurata toiminnan kehittymistä ja siirtää hiljaista tietoa toimijalta toiselle. Samalla voidaan kerätä tärkeää palautetta toiminnan mielekkyydestä ja onnistumisesta sekä toiminnan kehitysideoita. Nämä yhdessä muodostavat toiminnan ”muistin” eli historian, joka usein työn touhussa jää taka-alalle. (Karreinen & Halonen & Tennilä 2013, 88.)

Raportoinnin ideana on kerätä käytännön ohjeita toiminasta sekä toimintaan osallistuneiden arvioita toiminnan onnistumisesta. Raportti voi sisältää esimerkiksi

- yleiskuvauksen, tavoitteet ja tulokset
- käytännön asioita (tapahtumapaikka, aika, osallistujamäärä, jne.)
- mitä opittiin, onnistumiset ja kehittämiskohteet
- yhteenveto järjestäjien ja osallistujien palautteesta
- talousarvio ja sen toteutuminen
- vastuuhenkilöiden yhteystiedot, yhteistyökumppanit
- kuvia, artikkeleita, jne.

Vastuu raportoinnista on tapahtuman tai projektin vastuuhenkilöllä. Raportit kannattaa arkistoida niin, että niitä on helppo hyödyntää seuraavaa samankaltaista tapahtumaa tai projektia suunnitellessa sekä kehitettäessä toimintaa. (Karreinen & Halonen & Tennilä 2013, 88-90.)

6 Haastattelut vapaaehtoistoimintaa tekevissä yrityksissä

Vuoden 2016 loppupuoliskolla tätä työtä varten haastateltiin neljän yrityksen edustajia, jotka työskentelevät vapaaehtoistyön ja yritys vastuun parissa. Haastateltavat työskentelevät seuraavissa yrityksissä yritys vastuun ja yrityksen organisoiman vapaaehtoistyön parissa: Accenture Finland Oy, Deloitte & Touche Oy, MSD Finland Oy ja Thermo-Fisher Scientific Oy.

Yrityksissä yritys vastuun on jaettu useammalla eri tavalla. Kaikissa yrityksissä yksi tapa tukea organisaatioita on sponsorointi, joka useimmiten kohdistuu urheilutoimintaan. Tämän lisäksi yritysten henkilöstöä on kannustettu tekemään vapaaehtoistyötä työajalla. Työnantajan maksaman työajan määrä vaihtelee yrityksissä vuosittain 2-40 tunnin välillä henkilöä kohti. Yrityksen vapaaehtoistoiminnan järjestämisen tavasta riippuen toiminta vaihteli hyvin vaihtelevista projekteista tietyn yhdistyksen kanssa tehtävään syvälliseen yhteistyöhön. Kaikki yritykset ovat osallistuneet vapaaehtoistoimintaan vähintään seitsemän vuoden ajan Suomessa. Useimpien yritysten vapaaehtoistoiminnan ohjelma on tullut ulkomaalaisen emoyhtiön aloitteesta ja sen antaman esimerkin myötä.

Kaikissa edellä mainituissa yrityksissä on ollut erilaisia vapaaehtoisorganisaatioiden tapahtumia ja kampanjoita, joihin henkilöstöä on kannustettu osallistumaan. Kohteet ovat vaihdelleet vanhusten ulkoiluttamisesta, verenluovutuksesta, koulujen kanssa tehtyyn yhteistyöhön, ympäristön siivoamiseen sekä erilaisiin rahankeräyskampanjoihin.

Kahdessa yrityksessä on erikseen nimetty ohjelma, jonka kautta työssään ansioituneet ja pitempään työkokemusta kartuttaneet työntekijät saattavat päästä käyttämään ydinosaamistaan pro bono –projekteissa yrityksen valitsemien järjestöjen kanssa. Tämän kaltainen yhteistyö on järjestöjen kannalta erityisen arvokasta, sillä näiden projektien kautta järjestöillä on mahdollisuus saada sellaista apua, jota niillä ei olisi mahdollisuutta ostaa varojen rajallisuuden vuoksi. Lisäksi yritykset tarjoavat konsultointia ja mentorointia mm. opiskelijoille ja maahanmuuttajille auttaakseen heitä sijoittumaan työelämään.

Kysymykseen mitä yritys saa vapaaehtoistoiminnasta tuli vastaukseksi henkilöstön hyvinvointia, mahdollisuuden tehdä hyvää ja auttaa sekä oppia uutta. Vapaaehtoistoiminnan projektit ovat myös hyvä keino muiden työntekijöiden tapaamiseen ja tutustumiseen. Yritykset kertovat toiminnastaan ja vastuullinen toiminta tuo yritykselle imagohyötyä. Vapaaehtoistoiminnan projekteja esitellään yrityksissä jo rekrytointitilaisuuksissa, joten yritys voi löytää rekrytinnissa sellaisia henkilöitä, joilla on yrityksen kanssa yhtenevät arvot.

Kaikki yritykset käyttävät toiminnassa aikaseurantaa, jota käytetään yritysraportissa. Tämän lisäksi joissain yrityksissä tehdään projektista tai tapahtumasta erillinen raportti. Pro bono –projektit raportoidaan normaalin projektiraportointikäytännön mukaan. Eräissä yrityksissä henkilöstölle pidetään projekteista vapaamuotoinen esitys ja tehdään lyhyt kertomus henkilöstölehteen. Yhteistyö ja palauteseuranta vapaaehtoistoiminnan organisaatioiden kanssa rajoittuu pro bono –projekteihin. Muista projekteista tai tapahtumista ei ole käyty yritysten ja vapaaehtoisorganisaatioiden välillä palautekeskustelua.

Haasteelliseksi koettiin resursointi. Pääperiaate on, että yrityksen varsinaiset työtehtävät hoidetaan ensin ja kiireisinä aikoina voi olla vaikeaa löytää tekijöitä joihinkin projekteihin. Lisäksi yrityksessä voi olla haasteellista löytää sopivaa vapaaehtoistoimintaa samaan aikaan kun tiimipäivää tai virkistyspäivää suunnitellaan. Positiivista palautetta tuli onnistumisista, ympärivuotisesta toiminnasta sekä mahdollisuudesta tavata kollegoja, joita ei entuudestaan tunne. Kaikki haastateltavat varauksetta suosittelivat vapaaehtoistoimintaa muihin yrityksiin. Vapaaehtoistoiminta antaa henkilöstölle ylpeyttä vapaaehtoistyöstä ja omasta yrityksestä, hienoja kokemuksia ja uudenlaista mielekästä tekemistä työn lisäksi.

7 Pohdinta

Tutkimuksen pääongelma on selvittää mitä asioita tulee ottaa huomioon, kun yritys haluaa osana yritys vastuuta antaa henkilöstölleen mahdollisuuden toimia vapaaehtoistoiminnassa työajalla ja miten vapaaehtoistyö voitaisiin järjestää. Tutkimuksen osaongelmina selvitetään, miten yrityksessä kannattaa asiasta viestiä ja miten saada henkilöstö motivoitumaan toiminnasta.

7.1 Vapaaehtoistoiminnan ohjelman suunnittelu

Yrityksen vapaaehtoistoiminnan ohjelman suunnittelu kannattaa aloittaa ohjelman vision rakentamisesta. Vision muodostamisen kolme tapaa on suunnitella, ymmärtää tai löytää se. Näitä kolmea periaatetta on hyvä pohtia myös yrityksen kannalta. Mihin toiminnalla halutaan tähdätä ja mikä toiminnan visio on? Yrityksessä täytyy avainhenkilöiden pohtia mitä toiminnalla haetaan ja muodostaa visio. Yrityksen johdon on oltava tämän vision takana ja omalla viestinnällään painottaa mitä merkitystä toiminnalla on yritykselle. Yrityksessä, jossa on perusarvoissa vastuullisuus ja perinteet yhteiskuntavastuulle, on hyvä pohja rakentaa vapaaehtoistoimintaa. Kukin yritys tekee omalla tavallaan ja oman näköistään vapaaehtoistyötä. Tässä johdon asettamat reunaehdot vapaaehtoistoiminnalle tukevat yrityksen ydintoimintaa ja viestintää.

On tärkeää pohtia miten vapaaehtoistoimintaan saadaan jatkuvuutta. Erityisesti sillä on merkitystä yhteistyökumppaneiksi valituille organisaatioille, jotta he voivat luottaa avun jatkumiseen. Kaiken vapaaehtoistyön perustana on ajatus siitä, että se hyödyttää vapaaehtoisorganisaatioita. Mielestäni on tärkeää, että yrityksen vapaaehtoistoimintaa suunniteltaessa luodaan edellytyksiä sille, että henkilöstö innostuu vapaaehtoistoiminnasta ja löytää mahdollisuuksia toiminnalle myös omalla ajalla eikä ainoastaan yrityksen tarjoaman palkallisen työajan puitteissa. On hienoa, että yritys tarjoaa tällaisen mahdollisuuden, joka parhaimmillaan voi innostaa lukuisia uusia vapaaehtoisia toimimaan erilaisissa vapaaehtoisorganisaatioissa. Erityisesti yrityksessä käynnistettävän vapaaehtoistoiminnan kannalta näen tässä potentiaalia, sillä yrityksellä on mahdollisuuksia viestiä asiasta henkilöstölleen ja luoda helppoja mahdollisuuksia tutustua erilaiseen vapaaehtoistoimintaan.

7.2 Vapaaehtoistoiminnan organisointi

Vapaaehtoistoiminnan ohjelman viestintä on avainasemassa. Viestinnän suunnitteluun kuuluu viestinnän kanavien valinta ja sopivien yhteisten työskentelytilojen pohjustaminen. Sekä johdon että toiminnan keskushahmojen tulee toistaa viestiä sekä virallisessa kom-

munikaatiossa että epävirallisemmissa yhteyksissä. Jos yritys toimii monilla eri paikkakunnilla, voi olla käytännöllisintä muodostaa yhteinen työskentelyalusta yrityksen sisäiseen intranetverkkoon sekä mahdollisuuksien mukaan yhteinen keskustelualusta vapaaehtois-toiminnasta kiinnostuneille. Lisäksi täytyy suunnitella miten vapaaehtoiset tavoitetaan nopeimmin, jos johonkin vapaaehtoisorganisaatioon tarvitaan akuutisti apua.

Mielestäni olisi hyvä, jos vapaaehtoistoiminta brändätään oman projektinimen ja oman logon alle. Näin ohjelma alkaa tulla tutuksi, kun eri yhteyksissä käytetään samaa nimeä ja logoa kerrottaessa vapaaehtoistoiminnan ohjelmasta. Yrityksessä voidaan järjestää tilaisuus henkilöstölle, jossa ohjelma virallisesti käynnistetään. Olisi hyvä, jos yhteistyökumppaneiksi valitut vapaaehtoisorganisaatiot voivat tulla esittelemään toimintaansa yrityksen tiloihin. Esittelyjä voi järjestää useamman samalla kerralla tai kutsua yhden organisaation kerrallaan kertomaan toiminnastaan. Kannattaa järjestää tilaisuuksia, joissa työntekijöitä voidaan kutsua henkilökohtaisesti mukaan toimintaan.

Yhteistyö vapaaehtoistoimintaan valittavien yhteistyökumppaneiden kanssa kannattaa aloittaa ajoissa. Yrityksen on hyvä pohtia mitkä yhteistyökumppanit parhaiten voivat tarjota yritykselle mahdollisuuksia vapaaehtoistyön tekemiseen. On tärkeää käydä keskustelua vapaaehtoistoimintaa tarjoavien tahojen kanssa siitä mitä vapaaehtoiseksi tarjoutuva voi tehdä rajoitetun ajanjakson puitteissa, esimerkiksi tunnin, kahden tai neljän tunnin aikana? Lisäksi olisi hyvä pyytää yhdistyksiä paketoimaan sopivia, kiinnostavia tehtäviä sekä yksin vapaaehtoistyöhön saapuvalla että ryhmälle, joka saattaa käyttää osan tiimi-päivästä vapaaehtoistyöhön. Näitä tehtäväkuvauksia voidaan hyödyntää yrityksen ohjelman viestinnässä tarjottaessa vapaaehtoistyön mahdollisuuksia. Tämän lisäksi tehtävien suunnittelu ja paketointi auttaa yhdistystä, joka tarvitsee vapaaehtoisia avukseen. Myös yrityksissä organisoidussa vapaaehtoistoiminnassa on tärkeää saada uusi, vapaaehtoistyöstä kiinnostunut henkilö heti mukaan toimintaan ja tämä tapahtuu pikaisella vastauksella toiminnasta kiinnostuneiden kyselyihin.

On tärkeää suunnitella työtehtävät niin, että vapaaehtoisorganisaatio saa niistä tarvitsemansa avun helposti ja sille sopivaan ajankohtaan. Vapaaehtoisten avun ei tulisi lisätä kohtuuttomasti vakinaisen henkilöstön tai pitkäaikaisten vapaaehtoisten työmäärää. Toki suunnitteluvaiheessa tehtäväkuvausten kerääminen voi hetkellisesti lisätä työtä, mutta sen määrä tasaantuu, kun kuvauksia voidaan käyttää jatkossa perehdytyksessä ja toiminnan tukena.

Varsinaisen työn luonne määrittelee milloin ja missä työtä tehdään. Onko kyseessä tietty tapahtuma, johon tarvitaan tekijöitä vai onko työtä jatkuvasti tarjolla? Voiko yhdistykseen

olla milloin vain yhteydessä ja tarjota apua vai tuleeko pyyntö yhdistyksestä käsin eli toimitaanko kutsun vai ilmoittautumisen mukaan?

Vapaaehtoistyön motivointiin ja johtamiseen kannattaa paneutua myös yritysmaailmassa. Vapaaehtoisten motivointi on tärkeää ohjelman onnistumiseksi. Yrityksessä voidaan ottaa vapaaehtoistoiminnan mahdollisuus mukaan esimies-alais –keskusteluihin, jolloin esimiehillä on mahdollisuus viestiä ohjelman merkityksestä ja antaa siihen mahdollisuus työntekijän työtilanteen mukaan. Mikäli yrityksessä on tarkoitus käynnistää asiantuntijuutta hyödyntävää, pro bono –projekteihin perustuvaa toimintaa, projekteihin osallistuminen kannattaa järjestää niin, että osallistumisen edellytyksenä on menestyminen omissa työtehtävissä.

7.3 Vapaaehtoistoiminnan tulokset ja raportointi

Yrityksen sisäisissä viestintäkanavissa on hyvä kertoa vapaaehtoistoiminnan mahdollisuuksista sekä jakaa kokemuksia vapaaehtoisprojekteista. Julkiset kiitokset sekä tulosten jakaminen motivoivat osallistumaan toimintaan. Toiminnassa mukana olleille vapaaehtoisille voi järjestää vaikka keväällä tai vuoden lopulla yhteisen tilaisuuden, jossa kaikkia osallistuneita kiitetään heidän työpanoksestaan tai vaihtoehtoisesti vapaaehtoisia kiitetään sisäisessä viestinnässä yrityksen johdon toimesta.

Toiminnasta tulisi raportoida minimissään siihen osallistuneiden työntekijöiden määrä ja toimintaan käytetty palkallinen aika. Lisäksi on hyvä kerätä palautetta sekä toimintaan osallistuneilta että vapaaehtoistoiminnan organisaatioista. Näitä tietoja kaivataan sekä toiminnan jatkuessa, kun kerrotaan vapaaehtoistoiminnan tarinaa sekä myös virallisessa yhteydessä vuosiraportoinnin yhteydessä. Kun yrityksessä pohditaan vapaaehtoistoiminnan merkitystä yritykselle ja toiminnan jatkamista, on tärkeää, että on käytössä raporteja kokemuksista ja vapaaehtoisten arvioita toiminnan onnistumisesta.

7.4 Jatkokehitysideoita

Yritysvastuu ja yritysten tarjoama mahdollisuus vapaaehtoistyön tekemiseen yrityksen tukemana tulee varmasti lisääntymään tulevaisuudessa. Nykyisin vapaaehtoistyötä mitataan lähinnä tehtyjen työtuntien kautta, mutta myös muunlaiset mittarit olisivat kiinnostavia. Koska suurten yritysten raportointi laajenee koskemaan muitakin kuin taloudellisia tunnuslukuja jo ensi vuonna, olisi hyvä löytää yhteisiä mittareita, joilla voidaan hahmottaa yritysvastuun tasoa eri toimijoiden kesken. Olisi myös mielenkiintoista saada vertailuaineistoa vapaaehtoistyön määrästä yritysmaailmassa muista Pohjoismaista, joissa yhteiskuntarakente on samankaltainen kuin Suomessa.

7.5 Tutkimuksen luotettavuus

Aineiston pieni määrä ja hankalasti mitattava aihepiiri asettivat tälle kyseiselle tutkimukselle haasteita. Haastatteluista saadun aineiston pohjalta voidaan nähdä yritysten positiiviset kokemukset yrityksen organisoimasta vapaaehtoistoiminnasta, vaikka otanta ei ole merkittävän suuri. Teoriaa aihepiiristä löytyi kuitenkin kohtalaisen paljon ja sitä on esitelty työssä laajasti. Akateemisia artikkeleita yrityksen organisoiman vapaaehtoistyön raportoinnista tai tulosten mittaamisesta ei juuri löytynyt. Sidosryhmien toivomuksista ja avoimuuden periaatteen mukaan yritykset toivottavasti enenevässä määrin sitoutuvat vastuullisuuteen ja kertovat yritys vastuukokemuksistaan julkisesti.

8 Lähteet

FIBS ry 2017. FIBS:in yritys vastuututkimus 2017, tiivistelmä. Luettavissa: <http://www.fibsry.fi/fi/palvelut/fibsin-tutkimukset>. Luettu: 17.5.2017.

Fujitsu Finland Oy. Yritysvastuuraportti 2016. Luettavissa: http://www.fujitsu.com/fi/Images/3914_Socio-Economic-Impact-Report-2017-Finland_SCREEN_v1.0.pdf. Luettu: 29.5.2017.

GRI. GRI Sustainability Reporting Standards. Luettavissa: <https://www.globalreporting.org/standards/>. Luettu: 17.5.2017.

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi kirjanpitolain muuttamisesta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi HE208/2016

Harju A. 2005. Kansalaisyhteiskunta vapaaehtoistoiminnan innoittajana. Teoksessa Ny-lund M. & Yeung A.B. (toim.) 2005. Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus, s. 58-80. Osuuskunta Vastapaino, Tampere.

Juholin E. 2004. Cosmopolis. Yhteiskuntavastuusta yrityskansalaisuuteen. Inforviestintä Oy, Helsinki.

Jussila M. 2010. Yhteiskuntavastuu. Nyt. Infor Oy. Helsinki.

Juutinen S. 2016. Strategisen yritys vastuun käsikirja. Talentum Pro, Helsinki.

Karreinen L. & Halonen M. & Tennilä M. 2013. 10 askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan. Vihreä Sivistysliitto ry, Helsinki.

Kippo J. & Tuominen S. 28.5.2017. Soitimme Kanadaan onnellisuusprofessorille: Miksi kaikista maailman kolkista juuri Pohjoismaat onnistuvat melkein kaikessa? Yle Uutiset. Luettavissa: <http://yle.fi/uutiset/3-9628734>. Luettu: 28.5.2017.

KPL kirjanpitolaki 30.12.1997/1336

Kosonen A. 16.5.2017. Community Engagement Manager. Nordea. How to build strategic partnerships between NGO's, corporations and Team Finland. KIOS Foundation seminar on Corporate Responsibility and Human Rights. Seminaariesitys. Helsinki.

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

Löfgren C. 22.3.2016. Corporate Responsibility Manager. Fujitsu Finland Oy. Haastattelu. Helsinki.

Markkola P. 2005. Kristillissosiaalinen työ, kansalaisaktivismi ja naiset 1800-luvulla. Teoksessa Nylund M. & Yeung A.B. (toim.) 2005. Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus, s. 39-57. Osuuskunta Vastapaino, Tampere.

Nordea 2016. This is Sustainable Finance. Luettavissa: <http://sustainablefinance.nordea.com/>. Luettu: 17.5.2017:

Nylund M. & Yeung A.B. 2005. Vapaaehtoisuuden anti, arvot ja osallisuus murroksessa. Teoksessa Nylund M. & Yeung A.B. (toim.) 2005. Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus, s. 13-38. Osuuskunta Vastapaino, Tampere.

OP Ryhmä. Hiiop100. Luettavissa: <https://www.hiiop100.fi/>. Luettu: 24.5.2017.

Pessi A.B. 4.5.2017. Kirkkososiologian professori, Helsingin yliopisto. Myötätunto työelämässä – enemmän tuloksia ja hyvinvointia. Akavan Erityisalat. Seminaariesitys. Helsinki.

Sorri H. 2005. Elämän käänneet. Arvojen ja identiteetin muutokset. Teoksessa Nylund M. & Yeung A.B. (toim.) 2005. Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus, s. 126-140. Osuuskunta Vastapaino, Tampere.

Tornberg V. 15.3.2017. Projektikoordinaattori, Suomi 100. OP Ryhmä. Haastattelu. Helsinki.

Työ- ja elinkeinoministeriö. Vastuullisuusraportointi. Luettavissa: <http://tem.fi/vastuullisuusraportointi>. Luettu: 17.5.2017.

Venesmäki E. 28.5.2017. Eikö työkaverisi taaskaan kuuntele? Myötätunto lisää yritysten tuottavuutta. Yle Uutiset. Luettavissa: <http://yle.fi/uutiset/3-9631298>. Luettu: 28.5.2017.

Yeung A.B. 2002. Vapaaehtoistoiminta osana kansalaisyhteiskuntaa – ihanteita vai todellisuutta? Sosiaali ja terveysjärjestöjenyhteistyöyhdistys YTY ry, Helsinki.

Yeung A.B. 2005. Vapaaehtoistoiminnan timantti. Miten mallintaa motivaatiota? Teoksessa Nylund M. & Yeung A.B. (toim.) 2005. Vapaaehtoistointa. Anti, arvot ja osallisuus, s. 104-125. Osuuskunta Vastapaino, Tampere.

Ylänen H. 20.4.2017. Asiantuntija, lakimies. Elinkeinoelämän keskusliitto EK. Uudet vastuuraportointivelvoitteet ja miten ottaa niistä ilo irti? Seminaariesitys. ProCom - Viestinnän ammattilaiset ry. Helsinki

Liitteet

Liite 1. Haastattelukysymykset

Vapaaehtoistyön ohjelman taustaa

1. Kuinka kauan yrityksessänne on ollut käytössä vapaaehtoistyön ohjelma henkilöstölle?
2. Mitä ohjelma pitää sisällään? (Minkälaista vapaaehtoistyötä henkilöstö tekee?)
3. Miksi ohjelma aloitettiin? (Kenen aloitteesta, henkilöstön vai yrityksen?)

Vapaaehtoistyön vaikutus yritykseen

1. Mihin ohjelmalla pyritään?
2. Mitä yritys saa tai kokee saavansa ohjelman kautta/avulla?
3. Onko yrityksessänne sovitut yhteistyökumppanit vai voiko henkilöstö valita mieleisensä vapaaehtoistyökohteen?
4. Kuinka paljon palkallista aikaa henkilöstöllä on käytettävissään vapaaehtoistyöhön vuoden aikana?
5. Voiko vapaaehtoistyöhön käytetyn ajan jakaa?
6. Mitä mittareita ohjelman seurannassa käytetään?
7. Miten toimintaa seurataan/raportoidaan?

Vapaaehtoistyön vaikutukset henkilöstöön ja yhteistyökumppaneihin

1. Onko ohjelmaan osallistuneelle henkilöstölle tehty kyselyä a) ennen ohjelman aloitusta, b) vapaaehtoistyöhön osallistumisen jälkeen? Jos on niin mitä tuloksia?
2. Onko yhteistyökumppaneiden kanssa tehty seurantaa mitä yhteistyökumppanit kokevat saavansa yhteistyöstä?

Yleisiä huomioita vapaaehtoistyön ohjelmaan liittyen

1. Onko ohjelmassa ollut erityisiä onnistumisia tai haasteellisia tilanteita, joita tulisi huomioida ohjelmaa käynnistettäessä?
2. Suosittelettko vapaaehtoistyön ohjelmaa muihin yrityksiin?