

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

Vapaaehtoisuuden vahvistaminen Pirkan Hiihdon ja Pirkan Pyöräilyn organisaatioissa

Outi Kartano

Kulttuurituotannon koulutusohjelma (60 op)

11/2012

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Kulttuurituotannon koulutusohjelma, Kulttuurituottaja (ylempi AMK)

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Outi Kartano	Sivumäärä 54 ja 2 liitesivua
Työn nimi Vapaaehtoisuuden vahvistaminen Pirkan Hiihdon ja Pirkan Pyöräilyn organisaatioissa	
Ohjaava opettaja Juha Iso-Aho	
Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja HLU ry/ Pirkan Pyöräily ja Pirkan Hiihto ry / Ari Koskinen	
Tiivistelmä <p>Kehittämistyön tavoitteena on antaa kahdelle liikuntatapahtumalle, Pirkan Hiihdolle ja Pirkan Pyöräilylle, erilaisia toimintaideoita, joilla turvataan niiden tulevaisuus. Tutkimuskohteeksi on rajattu tapahtumien vastuullisten toimielimien jäsenyys, joka perustuu vapaaehtoisuuteen. Tavoitteenani on antaa selkeitä ohjeita siihen, mitä kyseisten tapahtumaorganisaatioiden tulisi tehdä, jotta vastuulliset toimitukset edelleen hoituisivat vapaaehtoisten voimin.</p> <p>Kehittämistyön runkona toimivat nykyisten toimijoiden kokemukset ja havainnot, muiden vapaaehtoisorganisaatioiden esimerkit sekä vapaaehtoisuudesta ja rekrytoinnista tehdyt tutkimukset. Näiden pohjalta kirjaan erilaisia suuntaviivoja, joiden perusteella organisaatiot voivat jatkaa keskustelua valitsemiaan linjauksista. Kehittämistyöni on tapaustutkimus, jonka tutkimusmenetelminä käytän strukturoitua haastattelua ja benchmarkingia. Suuri painopiste työssäni on jo olemassa olevalla tutkimustiedolla ja sen soveltamisella organisaatioiden käyttöön.</p> <p>Kehittämistyöni tuloksina esittelen kirjallista suunnitelmatyöskentelyä vaativia toimenpiteitä, rekrytointiin liittyviä ideoita, organisaation työnantajamainetta ja sen eteen tehtävää julkisuustyötä sekä näiden vaihtoehtona pohdin mahdollisuutta johtaa tapahtumaa ilman vapaaehtoisuutta.</p>	
Asiasanat Pirkan Kierros, Pirkan Hiihto, Pirkan Pyöräily, vapaaehtoisuus, motivaatio, rekrytointi, sitouttaminen	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
Degree Programme in Cultural Management, Master of Culture and Art

ABSTRACT

Author Outi Kartano	Number of Pages 54 + 2 appendix
Title Reinforcing volunteering in Pirkka Ski Race and Pirkka Cycling organizations	
Supervisor Juha Iso-Aho	
Subscriber and Mentor Pirkka Ski Race & Finnish Sports Federation / Ari Koskinen	
Abstract <p>The purpose of this study was to find out practices to reinforce volunteering in organizations of two sport events, Pirkka Ski Race and Pirkka Cycling. The aim was to give practical ideas, which by doing the organizations can rely on the future of these two traditional events. Thesis deals with membership of the responsible leading groups of events. The goal is to make sure that organizations are led and events are made by volunteers also in the future.</p> <p>The research methods in this case study have been semi-structured interviews and benchmarking. A big value has been in previous researches and analysis of volunteerism, voluntary motivation and its future, recruitment and familiarization.</p> <p>As results I introduce suggestions in three different categories, which are; strategy work and tools, targeted recruitment and better publicity. As an option for these I also consider the organization without volunteers in charge.</p>	
Keywords Tour De Pirkka, Pirkka Ski Race, Pirkka Cycling, volunteering, motivation, recruitment, familiarization	

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 KEHITTÄMISTYÖN PROSESSI, LÄHESTYMISTAPA JA KÄYTETYT TUTKIMUSMENETELMÄT	7
2.1 Kehittämiskohteen rajaaminen ja tavoitteiden asettelu	7
2.2 Käytetty lähestymistapa ja tutkimusmenetelmät	9
3 PIRKAN HIIHDON JA PIRKAN PYÖRÄILYN HISTORIA, NYKYTOIMINTA SEKÄ VAPAAEHTOISUUS NIIDEN TAUSTALLA	11
3.1 Tapahtumat osana Pirkan Kierrosta	14
3.2 Vapaaehtoiset toimijat ja heidän tehtävänsä organisaatiossa	15
4 VAPAAEHTOISTOIMINTA, MOTIIVIT JA TULEVAISUUDEN HAASTEET	16
4.1 Vapaaehtoistoiminnan määritelmiä	17
4.2 Vapaaehtoistoiminnan motiiveista	21
4.3 Vapaaehtoisuuden tulevaisuuden haasteet	24
5 REKRYTOINNIN JA SITOUTTAMISEN LAINALAISUUKSIA	27
5.1 Onnistunut vapaaehtoisten rekrytointi	28
5.2 Perehdyttämisen kautta aitoa sitoutumista	31
5.3 Rekrytointiin ja perehdyttämiseen liittyvää ajankohtaista tutkimusta tapahtumissa ja järjestöissä	33
6 ESIMERKKEJÄ MUISTA TOIMIJOISTA	34
6.1 Finlandia-hiihto	35
6.2 Kaikkien Aikojen Maatalousnäyttely	36
6.3 Mummon Kammari	37
6.4 Lempäälän Kisa, yleisurheilu	40
6.5 Likkojen Lenkki	42
7 TOIMINTAEHDOTUKSIA OMAN ORGANISAATION KÄYTTÖÖN	42
7.1 Painoa paperille	43
7.2 Leijonan metsästyksen	45
7.3 Menemisen meininki	47
7.4. Ilman vapaaehtoisia ei olisi toimintaa – vai olisiko?	48
8 PROSESSIN ARVIOINTI	49
LÄHTEET	51
LIITE 1.	55
Kysely Pirkan Hiihdon ja Pyöräilyn vastuullisille toimielinjäsenille	55
LIITE 2.	56
Finlandia-hiihdon kotisivujen talkoolaisrekrytointi	56

1 JOHDANTO

Keväällä 2010 neljän suuren pirkanmaalaisen kuntoilupapahtuman, Pirkan Hiihdon, Pyöräilyn, Soudun ja Hölkän nimeämät edustajat listasivat toiminnan mahdollisia tulevaisuuden uhkatekijöitä yhteisessä strategiapalaverissa. Kun eri aihealueiden tärkeys toiminnalle ja uhan mahdollinen vaikuttavuus pisteytettiin, nousi ylivoimaisesti suurimmaksi mahdolliseksi uhkatekijäksi talkoolaisten riittämättömyys tulevaisuudessa. Kehittämistyöni pyrkii omalta osaltaan antamaan organisaatiolle erilaisia toimintatapoja, jotta seuraavassa vastaavanlaisessa kokoontumisessa nämä kyseiset pisteytykset eivät enää näytelisi pääroolia.

Vapaaehtoisuus on suurenevassa määrin ihmettelyn kohteena nyky-yhteiskunnassa. Vallitsevan yksilökeskeisyyttä korottavan ajattelumallin rinnalla on vaikea käsittää sitä tosiasiaa, että ihminen saattaa tehdä pyyteetöntä työtä jonkin yhteisen hyvän eteen saamatta siitä minkäänlaista korvausta. Vapaaehtoistoiminta on kuitenkin kansalaisjärjestötoiminnan keskeisimpiä osia ja etenkin suomalaisen liikunta- ja urheiluseuratoiminnan perustukipilari. Ilman vapaaehtoisia ei olisi toimintaa. Vapaaehtoisten riittävyys, vanhojen tekijöiden jaksaminen ja uusien innostaminen mukaan toimintaan on koettu haasteeksi aina. Nykyisin tämä huoli näyttäisi vain kasvavan, kun ihmisten rajallisesta ajasta taistelee yhä useampi taho. Riittääkö ihmisellä enää aikaa vapaaehtoistoiminnalle?

Kehittämistyöni käsittelee tulevaisuuden vapaaehtoisuutta kahden suuren urheilutapahtuman, Pirkan Hiihdon ja Pyöräilyn organisaatioissa. Vapaaehtoisuuden merkitys organisaatioissa on huomattava. Osa mukana olevista toimijoista on ollut mukana toiminnassa jo vuosikymmeniä. Heidän rinnalleen tulisi löytää uusia innokkaita ja sitoutuneita tekijöitä, jotta hiljaisen tiedon siirtäminen nykyisiltä tekijöiltä toimisi onnistuneesti. Keskityn työssäni vastuullisten toimielimien jäsenistöihin, joiden kohdalla kyse on henkilökohtaisesta suhteesta itse tapahtumaan ja halusta vaikuttaa sen järjestämiseen. Selvitän nykyisten toimijoiden vapaaehtoisuushistoriaa ja motiiveja ja peilaan näitä erilaisiin näkökulmiin siitä, mitä on vapaaehtoisuuden tulevaisuus. Taivoitteenani on antaa organisaatiolle toimivia työkaluja uusien toimijoiden rekrytointiin ja näin vahvistaa tapahtumien tulevaisuudennäkymiä.

Vapaaehtoisuus kehittämistyön teemana johtuu myös aiheen ajankohtaisuudesta. Vuosi 2011 oli Euroopan Unionissa vapaaehtoistoiminnan teemavuosi. Teemavuoden tarkoituksena oli tuoda esiin vapaaehtoistoiminnan yhteiskunnallista merkitystä, aktiivista kansalaisuutta ja yhteisöllisyyttä. Sen tavoitteena oli myös vahvistaa entisestään vapaaehtoistoiminnan vetovoimaa. Pitkälle on tultu muutaman vuoden takaisista lausunnoista, joiden mukaan EU aikoo ryhtyä verottamaan vapaaehtoistoimintaa, koska sen nähtiin tuottavan harjoittamilleen järjestöille liiallista kilpailuetua yksityisen sektorin toimijoihin nähden. Euroopan laajuisella teemavuodella oli merkitystä koko kolmannen sektorin toiminnalle; sen merkitystä ja asemaa vahvistettiin, samoin kuin vapaaehtoisuuden tulevaisuutta.

Valitsemani teema ja näkökulma antavat hyötyä koko kulttuurituotannon alalle. Vaikka edustan itse urheilumaailmaa, en näe eroavaisuuksia sen suhteen, miten urheilutapahtuman tuottaminen poikkeaa kulttuuritapahtuman tuotannosta. Samat lainalaisuudet ovat mukana kummassakin ja vapaaehtoisuuden problematiikka koskettaa kaikkia kolmannen sektorin toimijoita tasapuolisesti.

Luvussa 2 kerron kehittämistyön prosessista, lähestymistavasta ja käyttämäni tutkimusmenetelmistä. Luvussa 3 esittelen kehittämiskohteena olevaa organisaatiota. Luku 4 toimii eräänlaisena vapaaehtoisuuden teoriapohjana ja luku 5 keskittyy rekrytoinnin ja sitouttamisen lainalaisuuksiin. Luvussa 6 kerron, miten erilaisissa vapaaehtoisjärjestöissä on herätty toimimaan muuttuneissa toimintaympäristöissä. Luvussa 7 esittelen prosessin aikana esiinnousseet toimintaehdotukset. Viimeisessä luvussa 8 pohdin kehittämistyöni onnistumista ja sen mahdollisuuksia olla monistettavissa myös muille.

2 KEHITTÄMISTYÖN PROSESSI, LÄHESTYMISTAPA JA KÄYTETYT TUTKIMUSMENETELMÄT

Kehittämistyöni taustalla on varsin selkeä, mutta laaja arkipäivän ongelma; miten turvataan vapaaehtoistoimijoiden riittävyys myös tulevaisuudessa? Koska omat resursit eivät riitä koko yhteiskuntaa merkittävästi liikuttavan kysymyksen ratkaisuun, olen tietoisesti tehnyt hyvin selkeän rajauksen kehittämistyölleni. Tavoitteiden asettelu tarkan linjauksen jälkeen on yksinkertaisempaa, kun tarkoituksena ei ole selvittää koko vapaaehtoistoiminnan mystiikkaa. Kyseessä on tapaustutkimus, jonka tutkimusmenetelminä käytin strukturoitua haastattelua, ryhmähaastattelua sekä benchmarkingia eli vertaisarviointia. Prosessin aikana yllätyin positiivisesti siitä, miten paljon vapaaehtoisuutta viime vuosina on tutkittu. Kehittämistyöni nojautuukin ensisijaisesti jo olemassa olevaan teoreettiseen taustaan ja pyrkii tuomaan jo valmiiksi havaitut hyvät ja toimivat ratkaisut oman organisaation käyttöön.

2.1 Kehittämiskohteen rajaaminen ja tavoitteiden asettelu

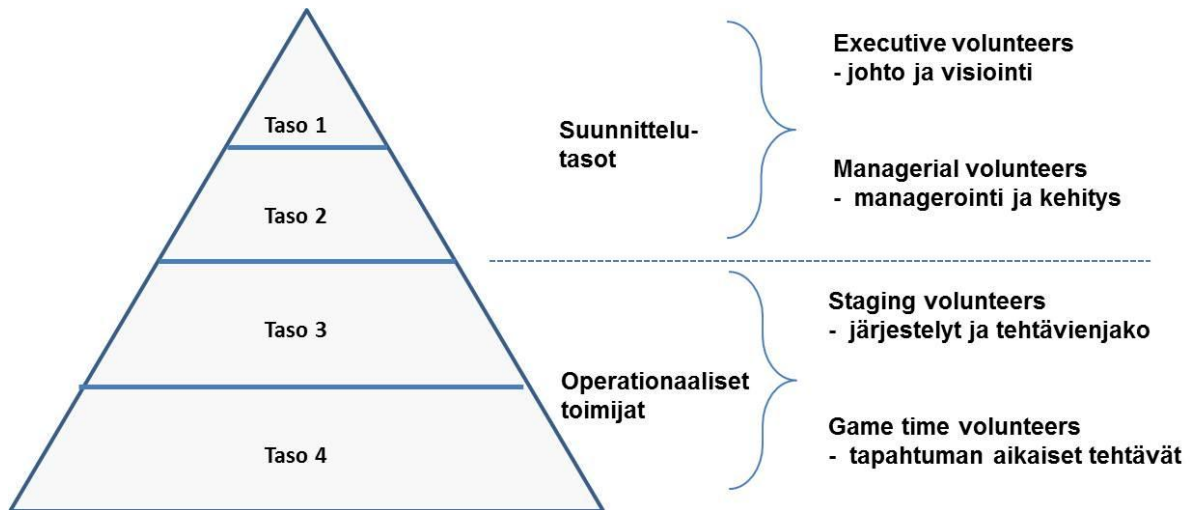
Työskentelen neljää johdannossa mainittua kuntoilutapahtumaa hallinnollisesti yhdistävän Pirkan Kierroksen toimistonhoitajana ja olen organisaation ainoa vakituinen työntekijä. Työni erityisluonteena on, että kaikki muut toimijat ovat mukana toiminnassa vapaaehtoisesti, ilman palkkaa. Tämä koskee samassa määrin esimiehiäni, neljän eri tapahtuman johtajia, ympäri vuoden suunnittelu- ja valmistelutyötä tekeviä toimikuntia kuin myös h-hetkellä itse tapahtumassa toimivia talkoolaisia. Tapahtumiin liittyviä järjestelytehtäviä hoitaa laaja vapaaehtoisten joukko. Neljässä eri organisaatiossa on keskenään poikkeavia perusteita, jotka vaikuttavat myös vapaaehtoisuuteen näissä tapahtumissa. Siksi nämä seikat on tärkeää kirjoittaa auki kehittämiskohteen rajaamisen kannalta. Keskityn työssäni käsittelemään Pirkan Hiihdon ja Pyöräilyn vastuullisia järjestelytoimikuntia ja niiden jäsenyyttä. Näissä kahdessa tapahtumasta on syntynyt ennen järjestävää organisaatiota. Edelleen organisaatioiden ainoa tarkoitus on järjestää vuosittain yksi kuntoilutapahtuma, jonka mahdollinen tuotto käytetään vain tapahtuman omaan kehittämiseen ja ylläpitämiseen. Järjestelytoimi-

kuntien vastuullisten jäsenten kohdalla kyse on ennen kaikkea henkilökohtaisesta suhteesta itse tapahtumaan.

Pirkan Soudun ja Hölkän järjestäjinä toimivat rekisteröidyt yhdistykset. Takon Soutajat ry:n ja yhteistyössä Tampereen Taivaltajat ry:n ja Valkeakosken Retkeilijät ry:n yhtenä tavoitteena tapahtumiensa suhteen on kerätä niiden avulla taloudellista katetta, jolla pyöritetään seurojen muuta toimintaa. Samalla periaatteella toimii valtaosa suomalaisista urheilutapahtumista, joiden kohdalla tapahtumasta syntynyt voitto käytetään järjestävän seuran toiminnan tukemiseen. Näissä tapahtumissa organisaatioiden tekijät ja talkoolaiset tulevat omasta seurasta. Pirkan Hiihdossa ja Pyöräilyssä useat eri urheiluseurat tai muut yhdistykset vastaavat eri osa-alueista, esimerkiksi huoltopisteiden hoitamisesta reitin varrella. Tätä työpanosta vastaan seurat saavat rahallisen korvauksen. Näissä tapauksissa vapaaehtoisuuden takana on seuran jäsenyys ja näkyvin motiivi toiminnan taustalla on oman seuran saama taloudellinen hyöty.

Pitää korostaa, että edellä mainitut seikat vapaaehtoisuuden mahdollisista motiiveista ovat suuntaa antavia ja auttavat rajaamaan kehittämistyöni kohdetta. Jokaisella talkoolaisella on takanaan omat motiivinsa osallistumiselle, on tapahtuma sitten seuran nimissä järjestettävä tai ei. Osa Hölkän ja Soudun talkooväestä on mukana ainoastaan näissä tapahtumissa, eikä osallistu millään tavoin seuran muuhun toimintaan. Samoin Hiihdon ja Pyöräilyn lähes 400-henkisestä talkoojoukosta löytyy huomattava määrä talkoolaisia, jotka lähtevät mukaan saadakseen olla mukana tässä nimenomaisessa tapahtumassa, ei niinkään edesauttamassa seuran varainhankinnassa.

Stevens (2008, 55–56) on jakanut urheilukisatapahtumien vapaaehtoiset kuvaavasti neljälle eri portaalle. Alimmalle portaalle kuuluvat varsinaiset tapahtuman aikaiset vapaaehtoistyöntekijät. Toisella portaalla ovat henkilöt, jotka osallistuvat lisäksi käytännön valmisteluihin jo ennen tapahtumaa. Kahdella ylimmällä portaalla ovat tapahtumaa suunnittelevat ja ideoivat henkilöt. Omassa kehittämistyössäni keskityn siis pelkästään niihin vapaaehtoisiin, jotka toimivat organisaatiossa kahdella ylimmällä portaalla.



Kaavio 1. Stevensin vapaaehtoisuuden tasot

Tavoitteiden asettelu kehittämiskohteen rajaamisen jälkeen on huomattavasti helpompaa. Tavoitteenani on antaa selkeitä ohjeita siihen, mitä kyseisten tapahtumaorganisaatioiden tulisi tehdä, jotta vastuulliset toimielintehtävät edelleen hoituisivat vapaaehtoisten voimin. Vaihtoehtona, eräänlaisena ääripäänä toisella laidalla pitää myös nähdä tehtävien ulkoistaminen tapahtumatuotannon asiantuntijoille. Haluan muodostaa vuoropuhelun, jossa kohtaavat nykyisten toimijoiden kokemukset ja havainnot, muiden toimijoiden esimerkit ja yleiset vapaaehtoisuuden tulevaisuudesta kirjoitetut ajatukset. Näiden pohjalta haluan synnyttää uusia erilaisia suuntaviivoja, joiden pohjalta organisaatio itse voi päättää linjauksistaan.

2.2 Käytetty lähestymistapa ja tutkimusmenetelmät

Aivan aluksi näin kehittämistyöni puhtaasti toimintatutkimuksena. Kun työn tavoitteena on ratkaista jokin spesifi käytännön ongelma, parantaa olemassa olevia käytäntöjä ja ymmärtää niitä syvällisemmin esimerkiksi työyhteisössä, voidaan lähestymistapana käyttää toimintatutkimusta (action research) (Metsämuuronen 2008, 29). Praktisessa toimintatutkimuksessa lähtökohta on käytännön työntekijöissä, joita pyritään tutkimuksen myötä auttamaan tiedostamaan, muotoilemaan ja uudelleensuuntamaan omaa tietoisuuttaan ja käytäntöä (Syrjälä 1994, mts. 90 mukaan). Omassa työssäni tarkoitus ei ole kuitenkaan yhtäaikaisesti tutkitun tiedon tuottamisen kanssa aikaansaada käytännön muutoksia, mikä on toimintatutkimuksen keskeinen piirre. Näin ol-

len lähestyn kehittämiskohdettani ***tapaustutkimuksen*** lähtökohdista käsin. Tapaus-tutkimus eli case study määritellään tutkimukseksi, joka monipuolisia ja eri tavoin hankittuja tietoja hyväksi käyttäen tutkii tiettyä kohdetta tietyssä ympäristössä (Metsämuuronen 2008, 16). Kirjassa *Kehittämistyön menetelmät* (Ojasalo & Moilanen & Ritalahti 2009, 37) mainitaan, että tapaus-tutkimus kannattaa ottaa lähestymistavaksi silloin, kun halutaan syvällisesti ymmärtää organisaation tilanne, ratkaista siellä ilmennyt ongelma tai tuottaa kehittämisideoita. Erona toimintatutkimukseen on se, että tässä tapauksessa muutosta ei vielä viedä eteenpäin vaan sen avulla voidaan luoda erilaisia vaihtoehtoisia ratkaisumalleja. Tapaus-tutkimuksesta on sanottu, että se toimii usein ”askeleena toimintaan”. Sen raportointi mahdollistaa usein myös lukijan tehdä omia johtopäätöksiä tutkimuksen tuloksista (Cohen & Manion 1995, Metsämuurosen 2008, 91 mukaan).

Selvittääkseni nykytilannetta eräänlaisena lähtökohtana muutokselle tein nykyisille toimijoille kyselyn omaisesti toteutetun strukturoidun haastattelun. Tämän avulla kerään tietoa nykyisistä toimijoista, heidän toimintahistoriastaan, motiiveistaan ja tehtävistään organisaatiossa. Lähetin kaikille nykyisille toimielinjäsenille avoimen kyselykirjeen (LIITE 1), johon he saivat vastata omalla ajallaan. Tarkoituksena oli, että kysymykset olisivat selkeitä, mutta jättäisivät kuitenkin mahdollisuuden avoimeen, monisanaiseen vastaukseen. Henkilökohtaisen haastattelun lisäksi käytän menetelmänä myös ryhmähaastattelua. Käytimme sekä Pirkan Hiihdon että Pyöräilyn johtoryhmien kanssa yhteistä aikaa keskusteluun siitä, mikä on aikanaan saanut heidät mukaan toimintaan ja miten he näkevät nykyisen tilanteen.

Muita vapaaehtoisuuskentän toimijoita tutkin benchmarkingin eli vertaisarvioinnin keinoin. Benchmarkingissa pyritään usein löytämään alalla parhaaksi koettu käytäntö, johon omaa toimintaa verrataan. Sen perusideana on oppia toisilta ja kyseenalaistaa omaa toimintaa (Ojasalo ym. 2009, 43). Itselläni lähtökohtana oli tutustua moniin erilaisiin toimijoihin ja heidän valitsemiinsa linjauksiin, ei niinkään etsiä parhaita mahdollisia malleja. Pyrin myös siihen, etten käytä vertaisarvioinnissa ainoastaan oman alan toimijoita, vaan otan selvää myös muiden toimialojen onnistumisista.

Vapaaehtoisuutta on tutkittu paljon. Kehittämistyöni pohjautuukin pitkälti jo valmiiksi kirjoitettuun tutkimukseen, jota sovellan omaan toimialaamme sopivaksi. Työni teo-

reettisena taustana käytän vapaaehtoisuuteen, rekrytointiin ja sitouttamiseen liittyvää käsitteistöä. Vapaaehtoisuudessa keskityn erityisesti motiiveihin toiminnan taustalla sekä sen tulevaisuuteen liittyviin arvioihin. Rekrytoinnin ja sitouttamisen tietopohja on ilmeinen valinta tutkittaessa, miten organisaatio voisi saada uusia toimijoita.

3 PIRKAN HIIHDON JA PIRKAN PYÖRÄILYN HISTORIA, NYKYOIMINTA SEKÄ VAPAAEHTOISUUS NIIDEN TAUSTALLA

Ensimmäinen *Pirkan Hiihto* järjestettiin vuonna 1955. Ylipitkän laturetken isänä toimi Lauri ”Tahko” Pihkala, joka 50-luvun alussa keksi idean Etelä-Suomessa järjestettävästä laturetkestä. Ruotsissa virallisen hiihtoliiton rinnalla oli vuodesta 1892 lähtien toiminut ”Hiihdonedistämislitto” ja siellä Vasaloppet keräsi vuosittain tuhansia harrastajahiihtäjiä 90 kilometrin mittaiseen hiihtotapahtumaan. Vuonna 1938 Pihkala oli mukana perustamassa Suomen Latu ry:tä, jonka yhtenä tärkeänä tavoitteena oli kattavan latuverkoston luominen myös Etelä-Suomeen. Pihkalan ideologiaa kuvaa hyvin hänen tässä yhteydessä kertomansa ”...keinona edistää hiihtoa kansakunnan terveydeksi, iloksi, virkistykseksi ja voimaksi”. Suomessakin oli järjestetty Oulun Tervahiihtoa jo kymmenien vuosien ajan, mutta Oulu koettiin liian pohjoiseksi Vasaloppetin kaltaiselle massatapahtumalle. Vuosina 1952–54 sopivaksi paikaksi kartoitettiin Kankaanpään Niinisalosta Tampereelle reitti, jossa kangasmaasto oli sopivaa latu-uralle ja missä tiedettiin talvien yleensä olevan runsaslumisista. (Aarnivala 2004, s 15, 19.)

Vuosien aikana Pirkan Hiihto on kehittynyt yhdeksi maamme tunnetuimmista hiihtotapahtumista. Nykyisin maaliskuun ensimmäisenä sunnuntaina hiihdettävän 90 kilometrin päämatkan lisäksi vaihtoehtoina ovat myös 52 kilometriä pitkä Retki-Pirkka ja 45 kilometrin pituinen Puoli-Pirkka. Varsinaisen tapahtumapäivän lisäksi tarjolla on myös ilman ajanottoa ja omahuoltoperiaatteella hiihdettävä 90 kilometrin Reppuhiihto viikko virallisesta tapahtumasta. Osanottajamäärät ovat vuosien aikana vaihdelleet ensimmäisen vuoden 415 ja vuoden 1982 5443 välillä. Keskimääräinen osallistujamäärä on noin 2200. Osallistujamäärään vaikuttaa eniten talven lumisuus; pitkä matka vaatii onnistuakseen paljon harjoituskilometrejä, joita huonolumisina vuosina ei

Etelä-Suomessa kerry. Nykyisissä osanottajamäärissä näkyy selkeästi myös yleinen hiihtoharrastuksen lisääntyminen. (Pirkan Hiihto ry 2012, 15.)

Pirkan Hiihto on alusta lähtien haluttu erottaa olemassa olevista yhdistyksistä. Jo ensimmäistä tapahtumaa suunniteltaessa merkittiin Hämeen ja Satakunnan hiihtoaktiivien kokouksen pöytäkirjaan järjestelytoimikuntaan valitut jäsenet edustamiensa liittojen, piirien ja seurojen edustajiksi, mutta ensi sijassa kaikki edustivat nimenomaan Pirkan Hiihtoa (Aarnivala 2004, s 24). Vuodesta 1958 lähtien on virallisena järjestäjänä toiminut Pirkan Hiihto ry. Yleishyödyllisen yhdistyksen ainoa tehtävä on hiihtotapahtuman järjestäminen. Toiminnasta syntynyt mahdollinen ylijäämä käytetään kokonaisuudessaan tapahtumalle itselleen. Ylijäämällä katetaan myös mahdolliset alijäämäiset toimintavuodet. Yhdistyksen ylintä päätäntävaltaa käyttää jäsenistön vuosikokous, joka valitsee yhdistykselle nykyisin 7-henkisen hallituksen. Hallitus suunnittelee tapahtuman vuosittaisen, vuosikokouksen hyväksymän toimintasuunnitelman mukaisesti. Hallituksen lisäksi organisaatiolla on järjestelytoimikunta, joka koostuu tapahtuman käytännön järjestelyihin (huoltopisteet, lähtö- ja maalipaikat, latujen kunnossapito, tiedotus) osallistuvien yhdistysten nimeämistä jäsenistä. Nämä yhdistykset saavat työstään erikseen sovitun korvauksen. Lisäksi on perustettu Pirkan Hiihdon neuvottelukunta, jonka jäsenistö koostuu mm. reitin varrella sijaitsevien kuuden kunnan edustajista sekä eri alojen vaikuttajista. Neuvottelukunnan jäseniin voidaan olla yhteydessä eteen tulevissa ongelmatilanteissa. Pirkan Hiihto ry on Suomen Ladun jäsenyhdistys. Suomen Latu ry huolehtii jäsenrekisterin ylläpidosta ja jäsenmaksujen keräämisestä noin 100 yhdistyksen jäseneltä. Jäsenmaksun suuruus kattaa Suomen Ladun jäsenmaksun, niitä ei tulouteta omalle organisaatiolle.



Kaavio 2. Pirkan Hiihto ry:n organisaatiokaavio

Pirkan Pyöräily perustettiin vuonna 1978. Pirkanmaalla oli jo tätä ennen järjestetty Teuvo Louhivuoren ideoima Louskunlenkki nimistä pyöräilytapahtumaa, joka kuitenkin oli lopetettu. Talvella 1977 SVUL:n Hämeen piirin pyöräilyjaoston sihteeri Erkki Sarkkinen ja piirin työntekijä Kyösti Juvonen kehittivät ideaa pitkän matkan pyöräilytapahtumasta Tampereen lähiympäristöstä. Nimi Pirkan Pyöräily sai ideansa kahdesta aikaisemmasta tapahtumasta, Pirkan Hiihdosta ja Hölkästä. Idea esiteltiin SVUL:n Hämeen piirin kuntoliikuntavaliokunnalle, joka otti tapahtumasta vetovastuun.

Vuodesta 1978 lähtien säännöllisesti järjestetty Pirkan Pyöräily on maamme suurin pyöräilytapahtuma. Kesäkuun toisen viikonlopun sunnuntaiksi vakiintuneena tapahtumapäivänä on valittavana nykyisin neljä eri reittiä; 217 kilometriä pitkä Pirkan Lenkki, 134 kilometrin Klassikko, 43 kilometrin pituinen Perhelenkki tai 10 kilometrin Täyskymppi. Lyhimmän Täyskympin ideologiana on liikunnan tasa-arvoisuus; se on tehty esteettömäksi erilaisin apuvälinein osallistujille. Pyöräilytapahtuman rinnalla järjestetään Pirkan Rullaluistelu samoilla reiteillä. Varsinaisen tapahtumapäivän lisäksi järjestetään myös Yöpyöräily 134 kilometrin lenkillä. Osallistujamäärät ovat vaihdelleet vuosien varrella, nykyisin viidellä eri matkalla on yhteensä yli 2200 osallistujaa.

Pirkan Pyöräilyn omistaja ja virallinen järjestäjä on Hämeen Liikunta ja Urheilu ry (HLU). HLU:lla ei kuitenkaan ole varsinaista päätäntävaltaa Pirkan Pyöräilyn järjestelyissä, vaan asioista päättää tällä hetkellä 8-henkinen johtoryhmä. Tapahtuman talous kirjataan HLU:n kirjanpitoon, mutta sen mahdollista ylijäämää käytetään ainoastaan oman tapahtuman kehittämiseen. Johtoryhmän kaikilla jäsenillä on tapahtuman järjestelytehtävissä keskeinen rooli. Järjestelytoimikunnassa yksi jäsen edustaa HLU:a, muut jäsenet ovat yksityisiä, omasta mielenkiinnosta mukana olevia, ei niinkään jonkun tietyn seuran jäseninä. Käytännön järjestelyistä (huoltopisteet, lähtö- ja maalipaikka, reitin merkkaukset, tiedotus) maksetaan yhteistyössä toimiville ulkopuolisille seuroille tai yhdistyksille erikseen sovittu korvaus. Näiden yhdistysten nimeämät henkilöt kuuluvat järjestelytoimikuntaan.



Kaavio 3. Pirkan Pyöräilyn organisaatiokaavio

3.1 Tapahtumat osana Pirkan Kierrosta

Pirkan Kierros koostuu neljästä toisistaan riippumattomasta kuntoilutapahtumasta, Pirkan Hiihdosta (perustettu vuonna 1955), Pirkan Pyöräilystä (1978), Pirkan Soudusta (1979) ja Pirkan Hölkästä (1970). Joulukuussa 1979 neljän tapahtuman organisaatiot perustivat yhteisen kuntoilukokonaisuuden, Pirkan Kierroksen. Mallia otettiin Ruotsista, jossa vuonna 1971 perustetun ”En Svensk Klassikerin” ideana oli tarjota kuntoilijoille haasteita vuoden ympäri neljällä eri tapahtumalla (Larsson 2011, 140; En svensk klassiker 2011). Yhteistyön taustalla oli tavoite saada yhden lajin harrastajia laajentamaan kuntoiluharrastustaan. Kierros korostaa kuntoilullista näkökulmaa; vaikka osatapahtumissa otetaan aikoja, niitä ei lasketa yhteen. Jokainen neljä tapahtumaa saman kalenterivuoden aikana suorittanut saa Pirkankiertäjän arvonimen. (Aarnivala 2004, 69.)

Pirkan Kierroksen toimintamalli on suomalaisella tapahtumakentällä melko ainutlaatuinen. Yhdistämällä neljän eri tapahtuman hallinnolliset toiminnot ”saman katon alle” on mahdollistettu palkatun työvoiman käyttö ja vuoden ympäri auki oleva toimisto. Kahden työntekijän, yhden vakituisen ja yhden määräaikaisen, voimin toimiva toimis-

to hoitaa kaikkien tapahtumien asiakkuuksien hallinnan keskitetysti. Nykyisin toimisto huolehtii myös monista tapahtumatuotannollisista tehtävistä.

3.2 Vapaaehtoiset toimijat ja heidän tehtävänsä organisaatiossa

Pirkan Hiihdon hallituksessa ja Pyöräilyn johtoryhmissä, eli vastuullisissa toimielimissä on tällä hetkellä yhteensä 15 jäsentä. Virallisissa asiakirjoissa ei ole erikseen merkintää siitä, kuka mistäkin osa-alueesta vastaa, vaan tämä tieto on kirjoittamaton. Pirkan Hiihdossa hallituksen jäsenten erilaisia vastuualueita ovat lähtöalueen järjestelyt, lähtöalueen kisakanslia, ruokahuollon organisointi ja yhteydet ulkopuolisiin seuroihin, majoitusjärjestelyt, maalialueen järjestelyt, yhteydenpito latumiehiin ja reitin ympärivuotinen huolto. Kymmenellä huoltopisteellä tapahtuvan ruokahuollon lisäksi ulkopuoliset toimijat huolehtivat mm. tiedottamisesta, ensiavusta ja sen organisoinnista, ajanotosta, kuulutuksista, kuljetuksista, paikoituksesta ja liikenteenohjauksesta sekä toisena lähtöalueena toimivan Hämeenkyrön lentokentän järjestelytehtävistä.

Pirkan Pyöräilyssä vastaavat johtoryhmän niin kutsutut omat tehtävät ovat reittien ja kunnostustoimenpiteiden valvominen, ruokahuollon organisointi ja yhteydet ulkopuolisiin seuroihin, teknisen huollon organisointi ja yhteydet palveluntarjoajiin, reitin merkkauksen organisointi, kisakanslian organisointi, kuulutus ja Täyskymppin erityisjärjestelyt. Huoltopisteiden lisäksi ulkopuolisia toimijoita tarvitaan liikenteenohjaajiksi, maalialueen järjestelijöiksi, teknisen huollon toteuttajiksi sekä reitin merkkaajiksi ja purkajiksi. Yhteisenä tehtävänä hallituksella / johtoryhmällä on tapahtuman etenemisen seuraaminen markkinoinnista palautekeskusteluun ja sen kautta tapahtuman kehittämistyö.

Pirkan Hiihdon hallituksen keski-ikä on 58 ja Pyöräilyn johtoryhmän 59,5 vuotta. Pirkan Hiihdon toimijoista neljä on toiminut organisaatiossa pitkälle yli 10 vuotta. Seitsemästä jäsenestä kolme on nimitetty hallitukseen 2000-luvulla. Pyöräilyn 8-henkisestä johtoryhmästä viidellä on takanaan jo vuosikymmeniä jatkunut toimintaura. Näiden lisäksi voidaan sanoa, että aiemmin Pirkan Kierroksella työsuhteessa toiminut johtoryhmän sihteerikin on ollut mukana toiminnassa jo vuosikymmenten ajan, vaikka hänet nimitettiin johtoryhmään vasta vuonna 2008. Ainoastaan kaksi uut-

ta jäsentä on tullut mukaan toimintaan 2000-luvulla. Pirkan Hiihdon hallituksen jäsenistä neljä on ennen omaa jäsenyyttään osallistunut tapahtumiin osanottajina, Pyöräilyssä tämä lukumäärä on vain kaksi. Lähes kaikki jäsenet on pyydetty henkilökohtaisesti mukaan toimintaan. Yksittäisinä muina syinä on varuskunnan työntekijän määrääminen kyseisiin tehtäviin, koko tapahtuman perustajajäsenenä toimiminen sekä jäsenyyden sisältyminen omiin työtehtäviin. Lähes kaikki jäsenet pystyvät kysyttäessä nimeämään omat tehtävänsä organisaatiossa, mutta useissa tapauksissa jäsenet myös toivat ilmi sen, että kyseessä oli heidän oma, henkilökohtainen näkemyksensä siitä, millaisessa roolissa hän toimii.

4 VAPAAEHTOISTOIMINTA, MOTIIVIT JA TULEVAISUUDEN HAASTEET

Vapaaehtoistoimintaa käsitteenä sävyttää sen äärettömän laaja kirjo. Perinteisesti vapaaehtoistyöllä on tarkoitettu etenkin sosiaalipuolella tehtävää kolmannen sektorin auttamistyötä, jossa ihminen pyyteettömästi antaa omaa aikaansa yhteisen, hyväksi havaitun ja usein huonompiosaisia auttavan asian eteen. Esimerkiksi toiminta SPR:ssä ja VPK:ssa, Mannerheimin lastensuojeluliiton tukeminen tai Yhteisvastuukeräyksen toteuttamiseen osallistuminen voisi itselleni tulla ensimmäiseksi mieleen sanasta vapaaehtoistoiminta. Vapaaehtoistoiminnan rinnalla voidaan kuitenkin yhtäaikaaisesti puhua vapaaehtoistyöstä, kansalaistoiminnasta tai talkootyöstä. Käsitteistöä laajentaessa mukaan listalle nousevat myös tietyn aatteen mukaan toimivat järjestöt, urheiluseuratoiminta tai vaikkapa entisaikain naapuriapu.

Ennen tarkempaa perehtymistä vapaaehtoistoiminnan erilaisiin määritelmiin ja motiiveihin voitaneen kuitenkin kiistämättömästi todeta vapaaehtoistyön merkitys suomalaisessa yhteiskunnassa. EU-maiden kansalaisista suomalaiset lasketaan 6. aktiivisemmaksi osallistumaan vapaaehtoistoimintaan. Aikuisista yli kolmasosa osallistuu johonkin vapaaehtoistoimintaan. Suurin sektori vapaaehtoisuuden kentällä on urheilu ja liikunta, joka kerää itselleen 30 prosentin siivun kaikesta vapaaehtoistyöstä. Seuraaviksi suosituimmat vapaaehtoisuuden muodot ovat sosiaali- ja terveysala sekä lasten ja nuorten parissa työskentely. Samoin mainitaan erikseen uskonnolliset aktiviteetit sekä yhteisötyö. (National Report Finland 2011, 5.)

Liikunnan ja urheilun parissa tekee vapaaehtoistyötä yli 600 000 suomalaista. Samat ihmiset voivat toimia monissa eri rooleissa samaan aikaan; huoltajina, valmentajina, seurajohdossa ja monissa muissa tehtävissä. Seura-aktiiveista kolmannes (31 %) tekee pelkästään vapaaehtoistyötä, reilu neljännes (27 %) liikkuu itse ja tekee vapaaehtoistyötä ja suurin osa (43 %) harrastaa yksinomaan liikuntaa. Vapaaehtoistyötä tehdään keskimäärin kymmenen tuntia kuukaudessa. Valtaosa liikunnan vapaaehtoistyöstä tapahtuu urheiluseuroissa. Vapaaehtoistoimintaan liikunnan parissa osallistuu enemmän miehiä kuin naisia. Innokkaimmat osallistujat löytyvät ikäryhmästä 36–49-vuotiaat, mitä selittää monesti omien lasten liikunnan harrastaminen urheiluseuroissa. Useimmin vapaaehtoistoiminnan ensisijainen kohdealue on lapsi- ja nuorisotoiminta (30 %). Seuraavaksi eniten osallistutaan harrastus- ja kuntoliikuntatoimintaan (28 %) ja kilpailutoimintaan (25 %). (Suomen Liikunta ja Urheilu 2011, 5-10.)

Pirkan Hiihdon ja Pyöräilyn osalta on huomioitava se, että vaikka kyseessä on liikunnan ja urheilun parissa tehtävä vapaaehtoistyö, se ei kuitenkaan ole vastuullisten toimielimien osalta perinteistä seuratoimintaa. Löyhästi voisi ajatella, että kyseessä on kulttuuritapahtuma, jolloin toimintaa voisi verrata esimerkiksi musiikkifestareiden järjestelytehtäviin. Kulttuurialalla vapaaehtoistyö mielletään usein harrastukseksi, jolloin sitä ei edes tunnisteta vapaaehtoistoiminnaksi. Tästä syystä johtuen se saattaa jäädä myös julkisessa keskustelussa tai tilastoissa ja alan kirjallisuudessa vähemmälle huomiolle. (Iso-Aho 2012, 11.)

4.1 Vapaaehtoistoiminnan määritelmiä

Vuonna 2010 valmistuneen Euroopan laajuisen vapaaehtoistoimintaa koskevan selvityksen mukaan vapaaehtoistoiminnassa on kyse yksilöllisestä valinnasta, sitä tehdään ilman palkkiota tai korvausta ja se hyödyttää muita. Selvityksessä viitattiin myös Euroopan Unionin vuonna 2002 tekemään mietintöön, jossa määriteltiin vapaaehtoistoiminnan lainalaisuuksiksi, että se on avointa kaikille, maksutonta, lähtöisin yksilön omasta vapaasta tahdosta ja se tarjoaa sosiaalista lisäarvoa. Yleisesti määriteltäessä EU-tasolla englanninkielistä termiä ”volunteering” lasketaan mukaan sekä virallinen että epävirallinen vapaaehtoistyö, joissa on kyse yksilön vapaaseen tahtoon, valin-

taan ja motivaation perustuvasta sitoutumisesta, johon ei sisälly taloudellista hyötyä. (Volunteering in European Union 2010, 49.)

The European Youth Forum on antanut vapaaehtoistoiminnalle tiukemmat määritelmät. Sen mukaan toimintaa voidaan kutsua vapaaehtoistoiminnaksi vain jos:

- toiminta perustuu henkilön vapaaseen tahtoon ja sisällyttää aikaa ja energiaa vievää sitoutumista, ja siitä syntyy hyötyä yhteiskunnalle tai muille ihmisille
- toiminta on palkatonta, mutta voi sisällyttää vapaaehtoistoiminnasta syntyneitä kulukorvauksia
- toiminta on voittoa tavoittelematonta ja tapahtuu yleensä ei-julkisten organisaatioiden toimesta. Tästä syystä toiminnan tavoitteena ei voi olla materiaallinen tai taloudellinen hyöty
- toimintaa ei voi käyttää palkallisen työllisyyden korvikkeena

Euroopan Unionin selvitys vapaaehtoistyöstä tuo esiin The Association for Voluntary Organisations, AVSO:n, joka korostaa, että kansainvälisesti vapaaehtoisuudella on paljon erilaisia muotoja ja termejä. Termeille ”volunteer” ja ”volunteerism” ei löydy universaalisti käyviä, yhteisiä määritelmiä. Organisaatio tekee muun muassa eron vapaaehtoisuuden (volunteering) ja vapaaehtoispalvelut (voluntary service) välillä. Tämän mukaan vapaaehtoisuus voi olla väliaikaista tai säännöllistä, osa- tai täysiaikaista. Vapaaehtoispalvelut taas kuuluvat johonkin tiettyyn, projektiluontoiseen vapaaehtoistoimintaan, jotka toteutetaan tiettyinä ajankohtana, rajatun ajan mukaisesti. Näiden kahden termin lisäksi on olemassa myös kansalaispalvelut (civil service), julkisten laitosten ylläpitämät, vapaaehtoisuuteen perustuvat instituutiot esimerkiksi sosiaalisella kentällä. Esimerkiksi joissain maissa käytössä oleva vapaaehtoinen maanpuolustusorganisaatio voidaan lukea tällaiseksi kansalaisorganisaatioksi. (European Youth Forum 2006, mts. 50.)

Uusissakin selvityksissä vapaaehtoistoiminta nähdään usein hyvin perinteisellä tavalla, jossa päänäkökulmana on palkaton palvelutyö. Tässä *non-profit-paradigmassa* toiminnan motivaatio on monimuotoista, mutta usein motivaattorina toimii auttamisen halu. Toiminta-alueet ovat laajat, mutta toiminnan keskiössä on hyvinvointi ja sosiaalinen tuki. Organisatorisesti kyseessä ovat muodollisesti järjestäytyneet ja palkatun henkilökunnan ylläpitämät järjestöt, joihin vapaaehtoistoiminta tuo merkittävän lisäresurssin. Vapaaehtoisten roolit nähdään tarkasti rajattuina ja järjestön etukäteen

päättämiä. Toimintaan kuuluu myös aktiivinen vapaaehtoisten rekrytointi. (Rochester, Paine & Howlett 2010, 10–11.)

Tutkielmassaan ”Kansalaisjärjestötoiminnan ytimessä” Anne Birgitta Pessi ja Tomi Oravasaari tuovat esiin *kansalaisyhteiskunta-paradigman*, jossa korostetaan vapaaehtoistoiminnan osuutta aktiivisessa kansalaisyhteiskunnassa. Tällöin motivaationa nähdään halu toimia yhdessä jaettujen tavoitteiden ja yhteisten asioiden edestä. Toiminta-alueet kattavat edelliseen, non-profit-paradigmaan verrattuna myös esimerkiksi kampanjat, vertaistukiryhmät, luonnonsuojelun ja kaikenlaisen aktivismin. Järjestöjen lisäksi toimijoina voi tämän näkökulman mukaan olla monenlaiset epäviralliset ryhmät, ryhmittymät tai järjestöt. Vapaaehtoisen roolia ei ole järjestön toimesta määritelty niin tarkasti kuin edellä, vaan vapaaehtoiset voivat tuoda toimintaan omia ideoitaan ja intressejään, ottaa jopa kokonaisvastuun toiminnasta. (Pessi & Oravasaari 2010, 11.)

Tuorein näkökulma vapaaehtoistoiminnan moninaisuuteen on *vakavasti otettava vapaa-aika-paradigma*, eli (itselle ja toisille) hyödyllisen vapaa-ajan näkökulma (Rochester ym. 2010, 13–15). Tällöin toiminnan motivaatio keskittyy toimijan sisäisiin tarpeisiin, esimerkiksi uuden oppimiseen. Etenkin urheilun, taiteen ja kulttuurin alalla voidaan nähdä paljon tämänkaltaista toimintaa. Organisatorisesti toimijat ovat moninaisia kuten edellisissäkin. Hyödyllinen vapaa-aika-näkökulma korostaa myös vapaaehtoisten roolien moninaisuutta, vaihdellen esimerkiksi valmentajasta ja ohjaajasta osallistujaan. (Pessi & Oravasaari 2010, 11.)

Liikunta- ja urheilumaailmassa termejä vapaaehtoistyö tai –toiminta korvataan usein sanalla talkootyö. Taustalla saattaa olla ajatus siitä, että terminä vapaaehtoisuus liittyy vahvasti hyväntekeväisyyteen ja toisen yksilön auttamiseen. Urheilussa toiminta ei tähtää yksilölliseen apuun, vaan yhteiseen etuun usein seuran tai tietyn lajin hyväksi, jolloin sana talkootyö kuvastaa paremmin toimintaa. Pasi Koski (2000, 49) kirjoittaa artikkelissaan ”*Liikunta kansalaisaktiivisuutena*”, että osuvampia käsitteitä urheilun seuratoiminnan yhteydessä olisikin kansalaisaktiivisuus ja kansalaistoiminta. Tällä hän kuvaa esimerkiksi tilannetta, jossa lapsiaan harrastuksiin vievä vanhempi otetaan mukaan toimintaan, ei vapaaehtoisesti, vaan näennäisvapaaehtoisesta velvollisuudesta. Monien lajien kohdalla sitoutuminen säännölliseen toimintaan on ehto-

na, mikäli haluaa olla harrastuksessa mukana. Toiminta kattaa vapaaehtoisuuden kriteerit, mutta harvan jääkiekkoa pelaavan teinipojan äiti käsittää toimintansa varainhankkijana tai huoltajana vapaaehtoistyönä seuran hyväksi, yleensä toiminta mielletään pikemminkin koko perheen yhteiseksi harrastukseksi.

Marita Ruohonen on artikkelissa *Järjestöt vapaaehtoistoiminnan areenoina ja mahdollistajina* (Ruohonen 2003, 51) käyttänyt kansanomaisempaa jaottelua kuin edellä mainittujen paradigmat. Ruohonen jakaa vapaaehtoistoiminnan muodot toiminnan perusteella hyväntekeväisyyteen, auttamiseen, vertaistukeen, osallisuuteen, edunvalvontaan ja vaikuttamiseen. Näistä termi osallisuus kuvaa ehkä parhaiten tapahtumatuotannossa mukana olevia talkoolaisia, joiden motiivina voi olla myös mukanaolon antama ”hyvä meininki”. Kaarina Mönkkönen kirjoittaa artikkelissaan *Toiminnallinen vaikuttaminen* (Mönkkönen 2005, 277–279) siitä, miten vapaaehtoistoiminta tarjoaa ihmiselle kanavan, josta käsin voi toimia jonkin asian eteen ja saada sitä kautta aitoa kokemusta osallisuudesta. Mönkkönen lähestyy vapaaehtoistyötä toimintateoreettisesta näkökulmasta. Unohtamalla vapaaehtoisuuden terminologian ja keskittymällä itse toimintaan, voidaan laaja-alaisesti miettiä toiminnan mielekkyyttä ja verrata sitä työelämän termeihin työnilo, -mielekkyys tai työmotivaatio. Mönkkönen tarkastelee toimintaa kahdesta eri näkökulmasta. Puhutaan haasteellisesta toiminnasta, jolloin tarkastellaan toiminnan mielekkyyttä ja ihmisen tahtoa suuntautua prosessiin. Tässä näkökulmasta mietitään sitä, miten johonkin toimintaan hurauttaa niin, että se on ajatuksissa koko ajan. Toisesta näkökulmasta Mönkkönen tarkastelee toiminnan sosiaalisia haasteita, hetkeä jolloin yksilölliset, mutta samanlaiset päämäärät muodostuvat yhteiseksi tekemiseksi.

Itse katson, että kehittämistyöni kohteena olevissa vastuullisissa toimielimissä toimiminen on edellä mainituista vapaaehtoisuuden määritelmistä lähimpänä osallisuuden ja yhteistoiminnan termejä. Tapahtumien aatteellinen tarkoitus, eräänlainen yhteiskunnan hyvinvoinnin lisääminen, antaa aiheita lähestyä kohdetta myös hyödyllisen vapaa-ajan näkökulmasta. Kosken ehdottamat termit kansalaisaktiivisuus ja kansalaisuustoiminta viittaavat mielestäni liiaksi eräänlaiseen kansalaisvelvollisuuden tekemiseen (vrt. edellä mainittuun kansalaisyhteiskunta-paradigma). Sana talkootyö taas viittaa tapahtumissamme luvussa 2.1. esitellyn Stevensin vapaaehtoisuuden portailta olevaa alinta joukkoa, joka osallistuu itse tapahtumaan talkoolaisena.

4.2 Vapaaehtoistoiminnan motiiveista

Motiivi on ulkoinen tai sisäinen tekijä, joka saa ihmisen toimimaan. Motiivi on selitys ihmisen teoille ja niiden syille. Anne Birgitta Yeung aloittaa artikkelinsa *Tutkimustyökaluja vapaaehtoisuuden mysteeriin* (Yeung 2005a, 83–87) siteeraamalla Maehrin ja Meyerin kasvatukseen liittyvää muistisääntöä: ”*On muistettava kolme asiaa – Ensimmäinen on motivaatio. Toinen on motivaatio. Kolmas on motivaatio.*”

Sanotaan, että työssä motivaatiolla on suuri merkitys, mutta vielä suurempi se on silloin, kun puhutaan vapaaehtoistoiminnasta. Yeungin mukaan henkilökohtainen motivaatio on vapaaehtoistyön toteutumisen ja jatkuvuuden ydinasia. Samalla kun vapaaehtoisuuteen, vapaamuotoisuuteen, joustavuuteen ja riippumattomuuteen perustuva toiminta voi pitää näitä ominaisuuksia vahvuutenaan, ovat ne samalla suurin riski toiminnan jatkuvuudelle. Yeung liittyy motiivin käsitteen kanssa yhteen myös sitoutumisen ja jatkuvuuden. Motiivit antavat toiminnalle alkusysäyksen ja mikäli motivaatiota ylläpidetään, toimintaan sitoudutaan.

Tutkimusten mukaan suomalaista vapaaehtoistyöntekijää motivoi eniten auttamisen halu. Tämän lisäksi motiiveiksi mainitaan mm. halu oppia uutta, käyttää vapaa-aikaa hyödyllisesti tai mielekkääseen toimintaan, tavata uusia ihmisiä ja toteuttaa kansalaisvelvollisuutta, käyttää vapaa-aikansa mielekkääseen toimintaan sekä halu saada säännöllistä päiväohjelmaa. (Iso-Aho 2011, 12; Yeung 2002, 32–35). Pessin ja Oravasaaren RAY:n tukemien järjestöjen tutkimuksessa mainittiin erikseen myös halu antaa vertaistukea ja omassa elämäntilanteessa tapahtuneet muutokset, kuten mahdollisuus vapaaehtoistyöhön eläkkeelle jäännin jälkeen (Pessi & Oravasaari 2010, 145). Colin Rochester on nostanut esiin sen tosiasian, että ”toiset ihmiset vain ovat enemmän vapaaehtoistyyppisiä kuin toiset”. Tällä hän tarkoittaa sitä, että vapaaehtoistyötä tekevät ovat yleensä persoonina avuliaampia ja anteliaampia kuin toiset (Rochester 2006, 12).

Vapaaehtoistoimijoiden motiiveja on tutkittu hyvin laajasti, mutta yleensä tutkimukset koskevat ns. sosiaalista, yhteiskunnallisesti merkittävää vapaaehtoistoimintaa, edellä mainittujen non-profit tai kansalaisyhteiskunta-näkökulman pohjalta. Näissä toimijoiden motivaationa on yleensä auttamisen halu tai yhteisiin asioihin vaikuttamisen tarve. Vasta viime vuosina on vapaaehtoisuutta tutkittu myös vakavasti otettavan va-

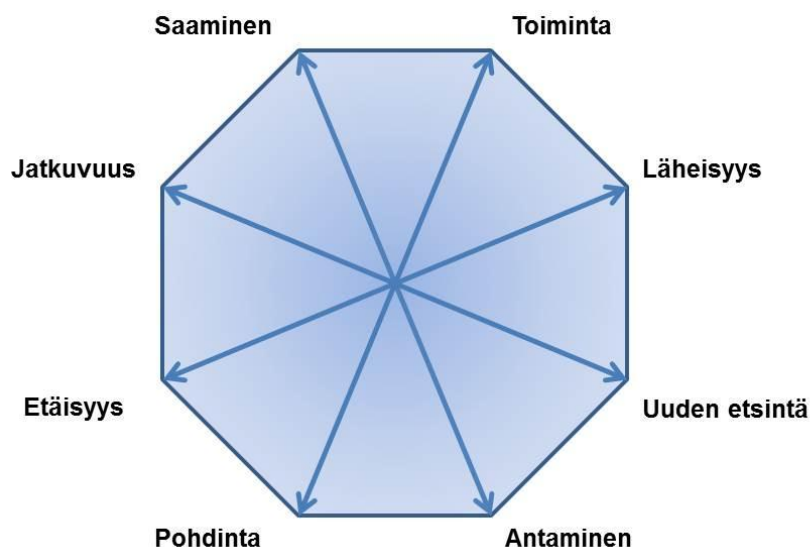
paa-ajan näkökulmasta tai osallisuuden näkökulmasta. Nämä tutkimukset ovat yleensä keskittyneet kulttuuritapahtumatuotannon pariin; monissa opinnäytetöissä keskitytään mm. festarien vapaaehtoisten motiiveihin ja johtamiseen. Näissä huomio on kiinnittynyt pääasiassa tavallisen rivitalkoolaisen motiiveihin. Keskittyessäni itse suunnitteluportaan toimijoihin en löytänyt tehdyistä tutkimuksista suoranaista vertailupohjaa organisaatiomme nykytoimijoiden motiivitekijöille.

Urheilun ja liikunnan parissa tehtävä toiminta on jäänyt useasti tutkimusten ulkopuolelle, vaikka suurin osa vapaaehtoistyöstä Suomessakin tapahtuu juuri tällä sektorilla. Ilmeisesti tämä talkootyön muoto omaa niin pitkät perinteet, ettei sen tutkimuksellista arvoa olla pidetty merkittävänä. Näyttäisi siltä, että touhuaminen itselle tärkeäksi koetun urheilulajin tai –seuran parissa on itsestäänselvyys kautta aikain.

Omassa organisaatiossamme, nykyisille toimijoille tehdyn kyselyn perusteella, suurimmalla osalla ensisijaisena motiivina olla toiminnassa mukana on henkilökohtainen halu tai tarve toimia ja vaikuttaa tapahtumaorganisaatiossa. Erikseen mainittiin talkootyö harrastuksena tai elämänmuotona (vertaa Rochesterin vapaaehtoistyyppi aiemmin tässä luvussa), rakkaus kyseiseen lajiin, tapahtumien laajempi merkitys hyvinvoinnin ylläpitäjänä sekä Tahko Pihkalan ideologiasta versova aatteellisuus. Yksi vastaajista kertoi, että mukana olo *antaa ja tuo paljon elämän iloa ja potkua!* Useissa vastauksissa mainittiin myös hyvä porukka. Huomioitavaa on kuitenkin, että ryhmähengen katsottiin olevan enemmänkin edellytys pysyä mukana toiminnassa kuin motiivi toiminnan taustalla: *”Kemioiden on synkattava ja samaan hiileen puhaltaminen on suotavaa”*.

Anne Birgitta Yeung (Yeung 2005b, 110) on tutkinut vapaaehtoisuuden motiiveja ja tutkimuksensa pohjalta laatinut niistä Timanttimalli-nimisen mallinnoksen. Mallinnoksen taustalla olevan tutkimuksen kohderyhmänä toimi Suomen evankelisluterilaisen kirkon tai sen kirkollisten yhdistysten vapaaehtoisia, eli kohteena oli vahvasti lähimmäisenrakkauteen ja auttamisenhaluun perustuva vapaaehtoisuuden muoto. Kyseistä tutkimusta ei sinällään kannatakaan käyttää yleistämään erilaisten motiivien välisiä esiintymismääriä. Yeungin timanttimalli antaa kuitenkin moniulotteisen kuvan siitä, miten vapaaehtoistoiminnan taustalla vaikuttavat motiivit poikkeavat toisistaan. Kun tunnetaan potentiaalisten osallistujien motivaatiotekijät ja ymmärretään niiden moni-

naisuus, voidaan myös rekrytoinnissa ja sitouttamisessa painottaa tiettyjä aihealueita ja toimintatapoja (Iso-Aho 2011, 22).



Kaavio 4. Yeungin vapaaehtoismotivaation timanttimali

Kuviossa oikealle osoittavat neljä motivaation ääripäätä kuvaavat vapaaehtoistoimijuiden ulospäin suuntautuneisuutta, sosiaalisia piirteitä, toimintoja, uusia sisältöjä ja toisille antamista. Vasemmalle osoittavat ääripäät taas liittyvät toimijaan itseensä, sisäistä pohdiskelua ja mietiskelyä, etäisyyttä toisista, tuttujen teemojen jatkuvuutta ja itselle saamista. Yeung aukaisee kuviota käyttäen nuolten yhdistämiä teemoja. Suurin osa tutkimuksessaan ilmenneistä motiiveista liikkuu antamisen ja saamisen alueella. Vapaaehtoistyöstä saa itsensä toteuttamisen mahdollisuuksia, henkilökohtaista hyvinvointia, palkitsevia toimintamuotoja, emotionaalisia palkintoja, ryhtiä ajankäyttöön ja työkokemusta. Myös henkilökohtainen kasvu koettiin yhdeksi tällaiseksi saamismotiiviksi. Antamisen muodoiksi nimettiin halu auttaa, hyvä mieli, lähimmäisenrakkaus ja vastavuoroinen auttaminen. (Yeung 2005b, 111–112.)

Jatkuvuuden kannalta motivoivia tekijöitä olivat osallistumiskynnystä alentava aihepiirin tuttuus, positiiviset kokemukset aiemmasta toiminnasta, henkilökohtainen elämäntapa (esimerkiksi kasvatuksessa saatu malli kansalaisaktiivisuudesta), toimintaa palkkatyön jatkeena sekä oman hyvinvoinnin ylläpito. Uutuuden etsimisestä ja viehätyksestä kertoi viisi eri teemaa: toimintaan haettiin, koska sen mielikuva tuntui kiinnostavalta, toiminta koettiin vastapainoksi muulle elämäntilanteelle, toiminta tarjosi

laajennusta oman elämänpiiriin, uusia haasteita sekä kanavia henkilökohtaiseen muutokseen. (mts. 113)

Etäisyyden motivaatioelementit sisälsivät kolme teemaa. Näiksi luetaan toiminnan joustavuus (mahdollisuus asettaa omat rajat omalle toiminnalle) ja sen suoma mahdollisuus oman etäisyyden määrittelemiseen suhteessa muihin ihmisiin sekä epäbyrokrattinen ilmapiiri. Läheisyyden elementtejä oli kuusi. Toiveet ryhmään kuulumisesta ja uusien ihmisten tapaamisesta, yhteishengestä, vuorovaikutusmahdollisuuksista, toiminnan sosiaalisuudesta sekä sosiaalisen vuorovaikutuksen edistämisestä laskettiin tähän kategoriaan. (mts. 115.)

Viimeisen ulottuvuuden ääripäästä ”pohdinta” löytyvät toiminnan takaa löytyvät arvot, roolimallit ja henkilökohtaisten asioiden läpikäynti. Toiminnallisuuden motiiveiksi luettiin vapaa-ajan täyttäminen, toimeliaisuus ja organisoituminen. Yeungin tuloksista ilmeni, että sosiaalisten kontaktien ja auttamishalun rinnalla myös epävirallisen oppimisen ja tuoreiden näkökulmien saaminen merkitsevät paljon vapaaehtoistoimijoille. Tulokset kertoivat myös, että motiivien kirjo on myös henkilökohtaisella tasolla laaja; vapaaehtoisuus antaa tyydytystä yhtäaikaaisesti sekä ulospäin suuntautuneisuuteen että toimijaan itseensä kohdistuviin tarpeisiin. (mts. 122.)

4.3 Vapaaehtoisuuden tulevaisuuden haasteet

Yhteiskunnan muuttuessa myös vapaaehtoisuus käy läpi laadullista muutosta. Yleisten käsitysten mukaan ihmisillä on yhä vähemmän vapaa-aikaa, jonka vietosta he itse päättävät ja yhä enemmän vaihtoehtoja sen käyttämiseen. Arjen työkiireiden ja perhe-elämän sekä keskenään kilpailevien vapaa-ajan harrastusten yhteensovittaminen vaikuttaa siihen, että vapaaehtoisuus kohdentuu entistä tarkemmin ja rajatummin johonkin tiettyyn toimintaan. Sanotaan, että perinteisen uhrautuvan vapaaehtoistoiminnan aika on ohi ja että nykyään toiminnan taustalla on yhä useammin henkilökohtaiset tarpeet ja kiinnostuksen kohteet kuin yhteisöllinen avunanto. (Lager & Laihiala & Kontinen 2009, 17.)

Tätä näkökulmaa vastaan on viime vuosina noussut myös erilainen käsitysmalli. Yksilöllistymiskehityksen katsotaan saavuttaneen jo huippunsa ja kääntyneen laskuun (Iso-Aho 2012, 13). Tulevaisuuden trendinä pidetään myös yhteisöllisyyden kaipuuta. Oma yhteisö ei välttämättä koostu enää naapuristosta, sukulaissuhteista tai työkaveireista, vaan se voi rakentua myös virtuaalisesti ilman fyysistä lähekkyyttä kielirajojen yli. Yhteisöllisyys ei ole siis kadonnut, mutta omat yhteisöt voidaan valita individualisimmin perustein kuin aiemmin ja niitä voidaan vaihdella muuttuvien mielenkiinnon kohteiden perusteella.

Sosiaalisen median myötä syntyneitä käsitteitä crowdsourcing ja networked intelligence voidaan pitää eräänlaisena nykypäivän ja tulevaisuuden talkootyön ilmeneismuotona. Joukkoälyksi, joukkoistamiseksi tai talkoistamiseksi suomennettu termi crowdsourcing tarkoittaa ongelmien ratkaisemista sosiaalisen median yhteisön osaamista hyödyntäen. Samaa ilmentävät erilaiset open source-projektit, joissa esimerkiksi musiikkivideoita, elokuvia, romaaneja tai uusia sävellyksiä syntyy yhteisöllisesti, kaikille avoimen kanavan välityksellä koostettuna. Wikipedia lienee tällaisesta toiminnasta tunnetuin esimerkki. Moderneissa talkoissa tehdään yhdessä vapaaehtoisesti, paikka ei ole vain enää fyysinen, vaan kehittyvä teknologia suo toiminnalle uusia muotoja. Sosiaalisen median talkoissa epävirallisuus on itsestäänselvyys. Väliaikaiset ja väljät organisoitumisen muodot syntyvät, elävät aikansa ja muuntuvat sitten uusiksi projekteiksi ilman, että niitä mikään yksittäinen taho koordinoi ja johtaa. (Tienari & Piekkari 2011, 83.)

Tällainen käyttäytyminen sosiaalisessa mediassa kertoo, että ihmiset – ja tässä tapauksessa etenkin nuoret ovat edelleen valmiita uhraamaan aikaansa ja auttamaan muita. Janne Tienari ja Rebecca Piekkari (mts. 37) kertovat uudesta Z-sukupolvesta, joka on elänyt koko elämänsä nykyisen kaltaisessa digiyhteiskunnassa. Kirjoittajien mukaan ”Z” etsii haasteita, elämyksiä ja uusia oppeja ja on houkuteltavissa erilaisiin talkoisiin yhtenä laumansa tai yhteisöjensä jäsenenä. Huolimatta yksilöllisyyttä korostavasta nykyhetkestä, myös lauma on lähes yhtä tärkeä kuin yksilö itsekkin. Laumoja voi olla samanaikaisesti useampia ja niiden vaihtuvuus on nopeaa. Ihminen haluaa siis edelleen kuulua ryhmään, joka vastaa hänen asenteitaan. Z-sukupolvelle työstä saatu rahallinen korvaus ja vaurastuminen eivät enää ole se, mikä pitää motivaatiota yllä. Sen sijaan tekijät nimeävät tällaisiksi vetureiksi uteliaisuuden, kokeilunhalun,

omaehtoisen luovuuden, kaveruuden ja intohimon tehdä asioita, joista nauttii. Nuoret etsivät merkityksiä ja merkityksellisyyttä ja he haluavat olla mukana palvelemissa myös korkeampia päämääriä (mts. 78, 113).

Juha Iso-Aho (2011, 13) on Tuottaja 2020 hankkeeseen liittyen kiinnittänyt huomionsa erilaisiin vapaaehtoistyön uusiin tuuliin. Hän on artikkelissaan yhdistänyt mm. Rochesterin ym. (2010, 78–83) sekä Pessin ja Oravasaaren (2010, 170) käsittelemiä, arvoihin, elämäntapoihin ja tarpeisiin liittyviä trendejä, jotka omalta osaltaan vaikuttavat myös vapaaehtoistyöhön osallistumiseen:

- Yksilöllistyminen
- Kuluttaminen eli konsumerismi ja valinnan yhteiskunta. Valinnanmahdollisuuksien kasvaessa myös kuluttamisen kulttuuri vahvistuu.
- Pyrkimysten ja toiveiden kulttuuri. Paremmiin koulutetut ihmiset ovat tietoisempia mahdollisuuksistaan ja vaativat elämältä laatua materiaalien lisäksi. Myös eläkkeellä halutaan elää aktiivista, omien arvojen mukaista elämää.
- Maallistuminen ja uskonto; toisaalta maallistuminen on lisääntynyt, mutta toisaalta maahanmuutto lisää Suomessakin eri uskontojen välistä keskustelua ja uskonnollista moninaisuutta
- Lisääntyneet riskit ja niiden hallinta
- Erilaisiin uhkiin ja riskeihin varaudutaan yhä näkyvämmiin
- Uuden teknologian nousu
- Uudet keinot muuttavat ihmisten tapoja toimia, kuluttaa tai olla yhdessä
- Yhteisöllisyyden kaipuu

Elämäntapojen muuttuessa myös väylät osallistua vapaaehtoistoimintaan muuttuvat ja niitä syntyy uusia. Yksi näkyvimmistä ilmiöistä on lyhytkestoinen, kertaluontoinen tai satunnainen vapaaehtoistyö (short-term, episodic). Yhä useammin osallistutaan itseään erityisesti kiinnostavaan yksittäiseen tapahtumaan tai johonkin toimintaan epäsäännöllisesti, harvakseltaan tai itsensä tekemän aikaraamin mukaisesti. Tällaista uutta lyhytkestoista vapaaehtoisuutta leimaa usein tietynlainen projektinomaisuus. Edellä kerrottiin virtuaalivapaaehtoisuudesta (virtual volunteers). Virtuaalivapaaehtoisuus ei rajoitu ainoastaan talkoistamiseen tai open source toimintaan, vaan uutta teknologiaa voidaan hyödyntää myös mm viestinnän (verkkosivut ja julkaisutoiminta),

hallinnon (rekrytointijärjestelmät, online-kokoukset), tutkimuksen ja ajankohtaiskeskustelun tarpeisiin. Uudet teknologiat mahdollistavat aikaan ja paikkaan sitomattomat vapaaehtoisuuden muodot. Etenkin nuorten kohdalla on nähtävillä kansainvälisen vapaaehtoisuuden trendi (international volunteering). Näiden lisäksi mainitaan myös aktiivisen senioriväestön kasvu, aktivismin ja kampanjoinnin lisääntyminen, erilaiset aikapankkijärjestelmät sekä katastrofi-vapaaehtoisuus, jossa erityisluonteenomaista ovat perinteisten Punaisen Ristin kaltaisten organisaatioiden rinnalle spontaanisti perustettavat avustusryhmät. (Iso-Aho 2011, 14–15.)

5 REKRYTOINNIN JA SITOUTTAMISEN LAINALAISUUKSIA

Rekrytointi eli henkilöstöhankinta on suuri haaste, puhutaan sitten yritysmaailmasta tai kolmannen sektorin vapaaehtoisuudesta. Uuden työntekijän tai tässä tapauksessa vapaaehtoisen tuleminen organisaatioon on prosessi, joka vaatii onnistuakseen laajaa taustatyötä. Rekrytointia suunniteltaessa ei ensimmäiseksi ole oleellista pohtia erilaisia hankintakanavia ja niiden toimivuutta, vaan miettiä, mitä rekrytoinnilla haetaan ja mikä on sen tarve (Helsilä 2009, 18). Vapaaehtoisuuden osalta huomio keskittyy liiankin usein mietintään siitä, mistä ja miten uusia tekijöitä voitaisiin houkutella mukaan, kun sen sijaan pitäisi keskittyä kysymään miksi ja mitä tekemään me tarvitsemme uusia tekijöitä. Yritysmaailman ja yhdistyssektorin välisen rekrytointiin liittyvän ajatusmaailman eroavaisuuden voi omasta mielestäni kärjistää erinomaisesti sanomalehtien työpaikkailmoituksia ja yhdistysten omia rekrymainoksia vertaamalla. Työpaikkailmoituksissa kerrotaan ammattinimike, mihin haetaan uutta työntekijää, hakijalta vaaditut ominaisuudet ja osaamiset sekä työnantajan tarjoamat etuisuudet. Palkan määrää ei välttämättä kerrota työhakemuksissa, sen sijaan yritys pyrkii osoittamaan oman ”hyvyytensä”, eli sen, mitä hyötyä työntekijälle olisi hakeutua ”hommiin juuri meille”. Yhdistysten avoimissa rekryilmoituksissa sävy on usein reipashenkinen, kuten; *”Lähtisitkö mukaan tekemään hyvää”* tai *”Tule mukaan kivaan porukkaan”*. Näissä tapauksissa jätetään usein tarkemmin kertomatta, minkälaisia tehtäviä on tarjolla ja keskitytään luomaan mielikuvaa siitä, miksi toimintaan kannattaa lähteä. Molemmissa tapauksissa pyrkimys on siis motivoida ihminen hakeutumaan mukaan, mutta yritysmaailmassa asetetaan hakemisen ja pääsemisen ehdoiksi tiettyjä kritee-

reja, kun taas vapaaehtoisjärjestöille kelpaavat niin sanotusti kaikki. Kuten yrityksen, myös vapaaehtoisorganisaation menestys tai epäonnistuminen riippuu pitkälti siitä, vetääkö organisaatio puoleensa ja pystyykö se pitämään toiminnassaan sitoutuneita ihmisiä. On tärkeää, että rekrytoinnilla löydetään ihmisiä, joiden vastuulle organisaatio halutaan antaa (Drucker 2008, 154–155). Vaihtoehtoisten toimintakohteiden ja -muotojen lisääntyessä myös vapaaehtoisuudella pitää rekrytoida selkeiden, rajattujen ja kohdistettujen hankkeiden kuin avoimien ja yleisten kutsujen avulla (Heikkala 2002, 76).

5.1 Onnistunut vapaaehtoisten rekrytointi

Stevensin (2008, 58) mukaan vapaaehtoisuuden tarvekartoitus voidaan aloittaa seuraavilla kysymyksillä:

- Mitkä ovat vapaaehtoisten työntekijöiden vastualueet (tehtäväkuvaukset), millaiseen työhön heitä tarvitaan?
- Milloin vapaaehtoisia tarvitaan? Onko vapaaehtoisuuden muoto pitkäaikainen, lyhytaikainen, muutaman päivän mittainen vai jokin muu?
- Milloin ja erityisesti miten organisaatio hyötyy vapaaehtoisten käyttämisestä työvoimana?
- Missä vapaaehtoisia tarvitaan?

Ennen rekrytointia on määriteltävä työtehtävät, joihin vapaaehtoisia tarvitaan. Kirjallisten tehtäväkuvauksien avulla kartoitetaan työntekijöiden tarve. Toiminnan tai tapahtuman edetessä alkuperäisiin kuvauksiin voidaan tehdä muutoksia muuttuneista olosuhteista tai tekijöistä syntyvistä tarpeista johtuen (Vaahtio 2005, 25). Ihmiset kaipaavat yleensä selkeitä tehtäviä ja vapaaehtoisten on tiedettävä, mitä organisaatio heiltä odottaa (Drucker 2008, 176).

Tarvekartoituksen lisäksi rekrytoinnissa suurta roolia näyttelee myös organisaation maine. Vaikka vapaaehtoisia ei voi kutsua varsinaiseksi työntekijäksi, voitaneen tässä yhteydessä käyttää myös termiä työnantajamaine. Tapahtumayleisön eli osallistujien lisäksi organisaation on oltava kiinnostava myös työntekijöidensä mielestä. Työnantajamaine syntyy siitä, mitä organisaatiossa tehdään ja mitä puhutaan ja miltä toiminta näyttää ulkopuolisen silmin (Juholin 2008, 274). Vapaaehtoisia pitää kohdel-

la hyvin, heidän työtään tulee arvostaa ja jokaiselle tulee löytää mielekästä tekemistä. Palkattomuuden vuoksi positiivinen palaute ja kiitos ovat ensisijaisen tärkeää, tekijän tulee huomata, että hänen työllään on väliä organisaatiolle. Kun sekä henkilöstö että asiakkaat kokevat saavansa jotain ainutlaatuista ja olevansa osa jotain erityistä ollessaan suhteessa organisaatioon, voidaan organisaation mainetta pitää hyvänä (mts. 106). Jotta maine hyvästä organisaatiosta saavuttaisi myös tulevaisuuden tekijät, pitää organisaation julkiseen minäkuvaan ja viestintään muistaa sisällyttää myös tämä osa-alue. Kuten maineenhallinnassa yleensäkin, myös työnantajamaine leviää ehkä tehokkaimmin puskaradion välityksellä.

Onnistunut rekrytointi yhdistää organisaation ja yksilön odotukset, tarpeet sekä toiveet (Yeung 2002, 65). Jos organisaatio on kykeneväinen kertomaan, kuinka sen omat tavoitteet, arvot ja toimintakulttuuri vastaavat yksilön henkilökohtaisia katsoimuksia, on toimijan sitoutuminen paljon helpompaa ja syvempää (van Vuuren & de Jong & Seydel 2008, 324). Sen lisäksi, että organisaation omat tavoitteet ja arvot kirjoitetaan auki, on tärkeää myös ymmärtää vapaaehtoisuuden motiivit. Pyrkimys ymmärtää vapaaehtoisen omia arvoja, tarpeita ja motivaatiota antaa organisaatiolle keinoja vapaaehtoisten rekrytoimiseen, sitouttamiseen ja johtamiseen (Shin & Kleiner 2003, Renbin 2010, 17 mukaan). Strategisesti ajatellen organisaation kannattaa pohdita sitä, kuinka kiinnostava ja ajankohtainen organisaationtoiminta-ajatus on nykyisten tai potentiaalisten vapaaehtoisten kannalta (Heikkala 2002, 73).

Rekrytointiprosessia ja sen erilaisia kanavia avatakseni käytän yritysmaailmasta tuttuja termejä headhunting, sisäinen rekrytointi ja ulkoinen rekrytointi ja sovellan niitä vapaaehtoismaailmaan. Suurin osa vapaaehtoisista lähtee mukaan toimintaan henkilökohtaisen kutsun perusteella, jota tässä yhteydessä kutsun omavaltaisesti termillä *headhunting*. Yritykset käyttävät nykyisin usein ulkopuolista työnvälitystoimistoa, joka etsii yrityksen tarpeisiin sopivia henkilöitä. Julkisten työpaikkahakemusten tilalla tai rinnalla käytetäänkin usein tällaista headhunting-menetelmää, jossa kriteerit täyttävälle henkilölle esitetään henkilökohtainen kutsu ottaa työ vastaan. Tämä kuvaa omasta mielestäni soveltaen myös vapaaehtoistoiminnassa yleisintä rekrytointitapaa. Yleisen käsityksen mukaan rekrytointi tapahtuu usein lähipiirissä, eli toiminnassa mukana olevat kertovat siitä positiivisesti omalle lähipiirilleen ja vetävät näin ystäviä, tuttuja tai vaikkapa työkavereita mukaan toimintaan.

Yrityksen johtotehtäviin uskotaan usein parhaan työntekijän löytyvän talon sisältä. Lähtökohtana on, että tällöin yrityksen toimintatavat ja myös kirjoittamaton toimintakulttuuri ovat jo henkilölle entuudestaan tuttuja. Sisäinen rekrytointi tekee uralla etenemisen saman työnantajan alaisuudessa mahdolliseksi ja vahvistaa näin henkilöstön sitoutumista (Helsilä 2009, 129–130). Ihmisten on yleensä helpointa lähteä tekemään vapaaehtoistyötä sellaisessa organisaatiossa, jonka tuntee jo ennalta. Sisäisenä rekrytointina pitäisin omassa organisaatiossamme järjestelytoimikuntiin kuuluvien ulkopuolisten seurojen edustajien ns. nousemista Stevensin esittämällä vapaaehtoisuuden tasoilla (katso luku 2.1) ylöspäin. Näillä vapaaehtoisilla on jo olemassa jonkinlainen omakohtainen kokemus tapahtuman järjestämisestä.

Ulkoiseksi rekrytoinniksi sijoitan tapahtumaan sitoutuneiden ja siihen positiivisesti suhtautuvien asiakkaiden rekrytoinnin järjestelytehtäviin. Urheilutapahtumaan osallistuvat suhtautuvat usein intohimoisesti lajiin ja itse tapahtumaankin ja on luonnollista, että heillä myös motivaatio osallistua tapahtuman kehittämiseen on suurta. On tärkeää kehittää ja suunnitella toimintaa asiakkaiden toiveiden ja tarpeiden kautta. Näin ollen on luonnollista etsiä suunnittelevaan organisaatioon mukaan kohderyhmien edustajia. Heidän kokemustaan tapahtumasta voidaan kuitenkin pitää ulkopuolisena, siitä syystä sijoitan tämän ryhmän ulkoisen rekrytoinnin yhteyteen. Ulkoista rekrytointia edustaa myös se tilanne, että esimerkiksi avoimen kampanjoinnin seurauksena organisaatiolle entuudestaan täysin vieras ihminen innostuu mukaan toimintaan.

Yleisellä tasolla ulkoisen rekrytoinnin käytetyimmät kanavat ovat internet ja lehti-ilmoittelu. Myös monenlaiset rekrytointitilaisuudet, jossa vapaaehtoisorganisaatiot esittelevät toimintaansa ja etsivät uusia toimijoita, ovat yleistyneet. Kotisivujen kautta löytyvä mahdollisuus täyttää avoin hakemuslomake on yleistä sekä kaupallisissa yrityksissä että kolmannen sektorin toimijoilla. Kotisivujen kautta tapahtuva ulkoinen rekrytointi tavoittaa yleensä toiminnan entuudestaan tuntevia henkilöitä, joilla on jo olemassa jonkinlainen tietoisuus tai suhde toiminnan tuottajaan. Lehti-ilmoittelulla voidaan tavoittaa myös ne henkilöt, jotka eivät välttämättä juuri sillä hetkellä ole etsimässä työpaikkaa tai itselle sopivaa vapaaehtoistoiminnan muotoa, mutta jotka saattavat kiinnostua yrityksen tai organisaation tarjoamista mahdollisuuksista nähtyään ilmoituksen (mts. 129–130). Kalliin lehti-ilmoittelun rinnalle on noussut myös netin välityksellä tapahtuva rekrytointi-ilmoittelu. Esimerkiksi Facebook-sivustoa käytetään

nykyisin tehokkaasti hyväksi uusien vapaaehtoistoimijoiden löytämisessä. Tässä idea perustuu aiemman mainittuun lähipiiri-ajatuksen hyödyntämiseen. Jos kaveri tykkää jostakin tapahtumasta, on helppo klikata itsensä mukaan tapahtuman piiriin.

Tutkimusten mukaan kaikkein kiinnostuneimpia osallistujia vapaaehtoistoimintaan ovat nuoret ja opiskelijat (Yeung 2002, 64). Heille vapaaehtoistyö antaa samalla näyttöä aktiivisuudesta ja auttaa kerryttämään työkokemusta. Vapaaehtoistyötä tehdäänkin paljon erilaisten opintojen, kurssien ja harjoitteluiden puitteissa. Tähän tutkimustulokseen perustuen voidaan yhtenä ulkoisena rekrytointikanavana erikseen mainita erilaisten oppilaitosten ylläpitämät sähköiset verkostot, joiden kautta tavoitetaan oppilaitoksen piiriin kuuluvia opiskelijoita. Näin tavoitetaan yleensä tekijöitä tehtäviin, joissa aikaisempi työkokemus ei ole välttämätöntä. Nuorten ja opiskelijoiden kohdalla tutkimukset osoittavat kuitenkin, että heidän motiivinsa vapaaehtoistoimintaan on usein henkilökohtaisten tarpeiden tyydyttäminen ja sitoutuminen tästä johtuen vähäisempää kuin vanhemmilla toimijoilla. Vanhemmat sitoutuvat nuoria paremmin, koska he näkevät toiminnan useimmin eräänlaisena velvollisuutena (van Vuuren ym. 2008, 324).

5.2 Perehdyttämisen kautta aitoa sitoutumista

Perehdyttämisellä tarkoitetaan työelämässä kaikkia niitä toimenpiteitä, joiden avulla uudelle työntekijälle selvitetään työpaikan tavat, työn sisältö ja siihen liittyvät odotukset. Jotta perehdyttäminen ja työhön opastus onnistuisivat parhaalla mahdollisella tavalla, tarvitaan suunnitelmallisuutta, dokumentointia ja jatkuvuutta (Penttinen & Mäntynen 2006, 2). Vapaaehtoisorganisaatioissa perehdyttämisen tarkoituksena on usein vapaaehtoisen roolin selkeyttäminen ja niiden tietojen ja taitojen antaminen, jotka auttavat vapaaehtoista toimimaan järjestössä sen arvojen, periaatteiden ja sääntöjen mukaisesti (Harju & Niemelä & Ripatti & Siivonen & Särkelä 2001, 85–87). Tapahtumaorganisaatiossa nopean oppimisen ja työn sisäistämisen merkitys korostuu, sillä usein aikaa opastukseen ei ole käytettävissä paljoakaan. Vallo ja Häyrynen (2003, 180–182) esittelevät tapahtumaorganisaatioille perehdyttämiskeinona tapahtumabriefin. Tapahtumabrief on asiakirja, johon kootaan kaikki tapahtuman keskeiset reunaehdot ja sitä voidaan käyttää viestittäessä muille tapahtuman sisällöstä. Tapah-

tumabriefistä pitää löytyä vastaus kysymyksiin miksi, kenelle, mitä, miten ja millainen. On myös syytä määritellä, minkälaista tunnelmaa tapahtumaan halutaan ja ketkä ovat tapahtuman isäntiä.

Kirjallista materiaalia tärkeämpi on vuorovaikutus perehdyttämistilanteissa. Kangas (2007, 14–15) muistuttaa, että perehdytystilaisuudessa tulee olla luonteva, myönteinen ja vuorovaikutteinen ilmapiiri, jotta perehdytettävän myönteinen asennoituminen ja motivaatio vahvistuvat heti alusta lähtien. Tarkoituksena on tutustuttaa uusi toimija organisaation lisäksi myös toisiin toimijoihin, motivoida ja sitouttaa toimija osaksi organisaatiota ja helpottaa mukaan tuloa. Uudella toimijalla voi olla jo valmiiksi hyödynnettävää asiantuntemusta työnsä tai harrastustensa johdosta. Näitä tulisi selvittää ja niiden hyödyntämismahdollisuuksia miettiä jo perehdytysvaiheessa.

Sitouttamista tulisi ajatella suhdetoimintana, ei niinkään markkinointikeinona. Sitouttaminen on pohjimmiltaan sidosryhmäviestintää, jonka pitäisi perustua kaksipuoleiseen suhteeseen, aitoon mielenkiintoon ja dialogiin. Omalta tuntuvaan organisaatioon, johon on olemassa jonkinlainen suhde, sitoutuu kuka tahansa paremmin kuin etäiseksi jäävään toimintaan (Rissanen 2012). Mikäli vapaaehtoinen kokee saavansa mielekästä tekemistä, kuuluvansa järjestöön ja omaavansa aitoja vaikuttamismahdollisuuksia, hän myös sitoutuu mukaan toimintaan (Laitinen 2006, 87). Vapaaehtoistyöstä tulee saada onnistumisen elämyksiä ja työn tuomaa tyydytystä. Ne vapaaehtoiset, jotka eivät saa työstään paljota irti, eivätkä löydä paikkaansa organisaatiossa, myös todennäköisesti lopettavat toiminnan nopeasti (Drucker 2008, 175). Toimintaan sitouttamisen eräänä työkaluna mainitaan aktiivinen innostaminen. Organisaation tulee tietoisesti pyrkiä innostamaan toimijoita etsimällä mielekkäitä toimintatapoja, jakamalla toimijoille vastuuta, kannustamalla aloitteellisuuteen ja näin osallistaa heitä toimintaan (Kurki 2000, 23–25). Keinoja toimijoiden sitouttamiseen ja innostamiseen ovat listanneet myös Nylund ja Yeung (2005, 31–33):

- Vapaaehtoisten mukaantulo toiminnan suunnitteluun ja päätöksentekoon
- Vapaaehtoisten rohkaiseminen ja arvostaminen
- Vapaaehtoisten oma kanava, joka mahdollistaa palautteen antamisen ja saamisen, ajatusten vaihdon ja ideoinnin

Toimintaan sitoutunut ja siitä innostuva vapaaehtoinen toimii aktiivisesti tehtävissään ja viihtyy niissä. Tällainen vapaaehtoinen kokee usein saavansa toiminnasta enemmän kuin mitä sille itse antaa.

5.3 Rekrytointiin ja perehdyttämiseen liittyvää ajankohtaista tutkimusta tapahtumissa ja järjestöissä

Juha Iso-Aho on Tuottaja 2020 hankkeen yhteydessä käyttänyt tutkimusmateriaalina Paula Kinnusen julkaisemattoman opinnäytetyön tuloksia koskien Finland Festivalin jäsenorganisaatioita ja niiden vapaaehtoisia. Tuloksista kävi ilmi, että rekrytoinnissa käytetään erilaisia välineitä ja kanavia monipuolisesti. Tavallisin tapa on puskaradio sekä omien sähköpostilistojen ja jäsenkirjeiden käyttö. Lehti-ilmoitteluun ei ole kovinkaan monella tarvetta, sillä todennäköistä on, että samat talkoolaiset tulevat aina uudelleen. Uusia tekijöitä haetaan esimerkiksi eri alojen oppilaitoksien foorumeilla, omilla kotisivuilla ja sosiaalisen median avulla. Iso-Aho seurasi puolen vuoden ajan oman oppilaitoksensa, Humanistisen ammattikorkeakoulun kulttuurituottajat-foorumia ja tutki siinä ilmestyneitä tapahtumien talkoolaisrekrytointi-ilmoituksia. Ilmoitusten houkuttelukeinot Iso-Aho jakoi luvussa 4.2. esitellyn Yeungin timanttimalin mukaisiin motivaatioulottuvuuksiin. Ilmoituksissa korostettiin toimintaa, uutuuden etsimistä, läheisyyttä ja saamista enemmän kuin timanttimalissa näiden vastakohtina esitettyjä pohdintaa, jatkuvuutta, etäisyyttä ja antamista. Ilmoitukset lupaavat usein kokemuksia ja elämyksiä, uudenlaista tapaa kokea festivaali samanhenkisten ihmisten seurassa. Ilmoituksissa korostuivat työtehtävät ja ”hyvä meininki”, sen sijaan tapahtumien laatu ja esittely olivat useimmiten taka-alalla. Omaan tutkimuskohteeseeni liittyen on mielenkiintoista, että ainoa liikuntatapahtuma Iso-Ahon otoksessa oli samoin ainoa, joka hakemuksessa vetosi myös tapahtuman merkitykseen: *”Olet mukana tekemässä tärkeää työtä nuorten liikunnan ja urheilun puolesta!”* (*Your Move-tapahtuma*) Tutustuessaan erilaisten festivaalien kotisivuihin Iso-Aho huomasi, että rekrytoinnin toimintatavoissa ja organisoituneisuudessa on merkittäviä eroja. Pääsääntöisesti näyttäisi siltä, että mitä enemmän vapaaehtoisia tapahtuma tarvitsee, sen kehittyneempiä on myös niiden käyttämät rekrytointikeinot ja sen tarkempaa talkoolaisille tehty informaatio tapahtumasta on. (Iso-Aho 2011, 21–25.)

Perehdyttämisen problematiikkaa yleishyödyllisissä organisaatioissa on tutkittu paljon ja tulokset ovat hyvin samankaltaisia. Itse tutustuin tarkemmin Sanna Heinosen opin- näytetyöhön koskien SDP:n uusien jäsenten perehdyttämisohjelmaa ja Kia Lämsän SPR:lle tekemää selvitystä vapaaehtoisten motivaatioista ja sitoutumisesta. Molemmat kirjaavat syitä sitoutumattomuuteen, kuten: uupumus, vähäisestä toimijamääräs- tä johtuva liiallinen vastuu, tiedottamisen vähäisyys, paikallistoiminnan konservatiivi- suus, yhteydenoton puute ja tietämättömyys vaikutusmahdollisuuksista. Lämsän tut- kiman SPR:n Savo-Karjalan piirin vapaaehtoiset kaipasivat uusia, nuoria ja aktiivisia jäseniä ja kiitosta työstään. Konkreettista palkitsemista, kuten yhteistä retkeä tärke- ämpänä pidettiin suullista kiitosta. He myös kaipasivat toiminnan mainontaa ja ima- gon kehittämistä (Lämsä 2010, 2). Heinosen tutkimukseen mielenkiintoni kohdistui siitä syystä, että poliittinen järjestötoiminta koetaan yhdeksi haastavimmista vapaa- ehtoiskentän toiminnoista tänä päivänä. Heinosen tutkimuksesta kävi ilmi, että pi- dempään mukana olleiden rooli on usein niin vahva, että uusi toimija ei koe pääse- vänsä mukaan toimintaan. Tutkimuksessa nostettiin esiin myös kouluttajan eli pereh- dyttäjän rooli ja kokeneiden järjestötoimijoiden toimiminen uusien tukena. Näiden li- säksi kaivattiin selkeää informaatiopakettia organisaation toiminnasta, vaikutusmah- dollisuuksista, arvoista toiminnan taustalla ja järjestön jäsenilleen tarjoamista etui- suuksista, kuten virkistysmahdollisuuksista ja koulutuksista (Heinonen 2010, 33–34).

6 ESIMERKKEJÄ MUISTA TOIMIJOISTA

Selvittääkseni muiden vapaaehtoisorganisaatioiden tekemiä ratkaisuja vapaaehtoi- suuden vahvistamiseksi valitsin muutamia erilaisia toimijoita vapaaehtoisuuden eri kentiltä. Lähinnä omaa urheilutapahtuma-alaa toimii Finlandia-hiihto. Punkalaitumella toimiva Museo- ja kotiseutuyhdistys järjestää vuosittain Kaikkien Aikojen Maatalous- näyttely-tapahtumaa ja on tässä yhteydessä esillä siksi, että siellä tapahtuman taus- talla on vahva aatteellisuus. Näin koen olevan myös Pirkan tapahtumissa, vaikka aat- teet sinällään eivät kohtaakaan. Tyypillistä vapaaehtoisuuden non-profit-paradigmaa, sosiaalipuolella tapahtuvaa vapaaehtoisuutta edustaa tässä yhteydessä Tampereella toimiva Mummon Kammari. Suomalaisessa urheiluseuratoiminnassa tehdään nyky- ään aktiivista työtä vapaaehtoisuuden vahvistamiseksi. Eräänlaisena casena toimi-

vasta urheiluseurasta esittelen Lempäälän Kisan yleisurheilujaoston nykytoimintaa. Esimerkkinä siitä, miten tapahtumaa johdetaan ilman vapaaehtoisuutta, toimii Likkojen Lenkki organisaatio.

6.1 Finlandia-hiihto

Lahdessa vuosittain järjestettävä Finlandia-hiihto on maamme suurin massahiihtotapahtuma. Tapahtuman vastuullisina järjestäjinä toimii nykyään Suomen Hiihtoliitto, Lahden Hiihtoseura ja Hollolan Urheilijat -46. Vuoteen 2003 asti järjestäjänä toimi Finlandia-hiihto ry, joka lopetti toimintansa taloudellisten vaikeuksien takia. Tällöin tapahtuman omistus ja oikeudet siirtyivät Suomen Hiihtoliitolle. Paikalliset urheiluseurat vastaavat tapahtuman teknisistä ja hallinnollisista järjestelyistä (Suomen Liikunta ja Urheilu 2003). Organisaatiolla on kaksi vakituista työntekijää, joiden lisäksi käytetään määräaikaista työntekijöitä. Finlandia-hiihdon 9-henkisessä päätoimikunnassa on kaksi edustajaa Lahden Hiihtoseurasta ja kaksi edustajaa Hollolan Urheilijoista. Näiden lisäksi hallitukseen kuuluu Suomen Hiihtoliiton, Lahden kaupungin ja Hollolan kunnan edustajat sekä organisaation kaksi vakituista työntekijää. Kuten Pirkan tapahtumissa, myös Finlandia-hiihdolla on tämän lisäksi järjestelytoimikunta, jonka jäsenet vastaavat muun muassa stadionista, muonituksesta, radasta, kisakansliasta, markkinoinnista, ensiavusta, kuulutuksista, turvallisuudesta, tietoliikenteestä ja lehdistöpäälikön tehtävistä. Järjestelytoimikunnan jäsenet koostuvat pääosin järjestävien organisaatioiden nimeämistä henkilöistä. Finlandia-hiihdon päätoimikunta tekee tapahtuman suuret linjaukset kokoontuen keskimäärin neljä kertaa vuodessa. Varsinaisista tapahtumatuotannollisista järjestelyistä vastaava järjestelytoimikunta kokoontuu noin seitsemän kertaa vuosittain. Vapaaehtoisia toimitsijoita erilaisissa tehtävissä on noin 600 henkeä. Tapahtumassa latuasemista, ruokahuollosta ja ensiavusta vastaa yhdessä järjestävien seurojen alajaostojen kanssa monet ulkopuoliset seurat ja yritykset. (Finlandia-hiihto 2012.)

Finlandia-hiihdossa vastuullisten toimielinten jäsenyys on kytköksissä järjestävien organisaatioiden jäsenyyteen ja näin ollen, kuten esimerkiksi Pirkan Hölkässä on uusien toimijoiden mahdollinen rekrytointi ennen kaikkea seuran vastuulla, ei niinkään tapahtuman. Vuonna 2003 toteutuneen organisaatiouudistuksen myötä voidaan sa-

noa, että kaikki vastuulliset toimijat ovat toimineet organisaatiossa vasta kymmenen vuotta. Tosiasiassa monet toimijat ovat olleet mukana jo ennen organisaatiouudistusta. Toimijoiden keski-ikä on arviolta 50–60 vuotta, eikä organisaatiossa ole ollut syytä miettiä vapaaehtoisuuden riittämättömyyttä vastuullisissa toimielimissä. Sen sijaan talkoolaisten kohdalla organisaatio on tietoisesti hakenut ulkopuolisiksi yhteistyöseuroiksi nuorten urheilujoukkueita. Perinteisten talkoolaisten joulukahvien ja päättäjäisten rinnalla organisaatio järjestää alle 18-vuotiaille toimitsijoilleen omat päättäjäiset Hohtokeilailun tiloissa. Tapahtuman kotisivuilta löytyy oma talkoolaisten rekrytointisivu (LIITE 2). (Hernesniemi 2012.)

6.2 Kaikkien Aikojen Maatalousnäyttely

Kaikkien Aikojen Maatalousnäyttelyn järjestäjänä toimii Punkalaitumen Museo- ja Kotiseutuyhdistys ry. Vuodesta 1947 lähtien toimineen yhdistyksen tavoitteena on kotiseutuhengen vaaliminen. Yhdistyksen pääasiallinen tehtävä on ylläpitää Mauri Kunnaksen Koiramäkenäkin tutuksi tullutta Yli-Kirran Talonpoikaismuseota. Yhdistys on järjestänyt Kaikkien Aikojen Maatalousnäyttely-tapahtumaa vuodesta 1992 lähtien ja sanoo sen olevan talkootyön taidonnäyte. Yli 200 talkoolaisen voimin toteutettava tapahtuma kerää vuosittain 3000–4000 vierasta (Koiramäen talo 2012). Tapahtumaa johtaa pääosin yhdistyksen 9-henkinen johtokunta apunaan muutamia ulkopuolisia vastuuhenkilöitä. Johtokunnasta arviolta puolet on toiminut yhdistyksessä vuosikymmenten ajan, puolet taas tullut mukaan viimeisten kymmenen vuoden aikana. Jäsenien yhdistävänä tekijänä ja motivaattorina toiminnalle arvellaan olevan vahvan kotiseutuhengen ja perinteiden vaalimisen tärkeyden. Yhdistyksessä on huomattu, että toiminnassa mukana olevat henkilöt ovat aktiivisia muussakin yhdistystoiminnassa. (Sillanpää 2012.)

Puheenjohtaja Kalevi Sillanpää näkee yhdistyksen tilanteen erityisen hyvänä verrattessa suomalaista museo- ja kotiseutuyhdistysten kenttää. Jokakesäisen suuren tapahtuman myötä yhdistys on aktiivinen ja sen taloudellinen tilanne on vakaa. Toiminnallisuus houkuttelee uusia vapaaehtoisia; suosituksen tapaan eteen ollaan valmiita uhraamaan aikaa ja siitä saadulla tuotolla pystytään ylläpitämään museoaluetta ja muuta toimintaa. Tilannetta kuvaa hyvin se, että puheenjohtaja itse on tullut

mukaan toimintaan Kaikkien Aikojen Maatalousnäyttelyn kautta, kuten moni muukin johtokunnan jäsenistä. Hän myös arvelee, että itse tuskin olisi mukana yhdistyksessä, jos ei tapahtumaa olisi. Yli-Kirran museon imago Koiramäen talona ei puheenjohtajan mielestä tuo toimijoille lisäarvoa, eikä se toimi houkuttelevana tekijänä myöskään vastuullisten toimijoiden rekrytoinnissa. (Sillanpää 2012.)

Tapahtumassa itsessään talkoolaisia on riittänyt. Tulijoita löytyisi kauempaakin, mutta yhdistys pyrkii tietoisesti siihen, että talkoolaiset omaisivat jonkinlaisen suhteen paikkakuntaan. Vuosien aikana monet talkoolaisista ovat vakiinnuttaneet roolinsa tapahtumapäivänä ja usein ”menneen ajan maalaisleikkiin” osallistuu koko perhe. Sillanpää kertoo myös, että vastuuhenkilöt käyttävät rekrytoinnissa hyväkseen muita yhdistyksiä, joihin he kuuluvat. Esimerkkinä Sillanpää mainitsee paikalliset Maa- ja kotitalousnaiset, jonka jäsenet osallistuvat aktiivisesti tapahtumaan, yhdistyksensä siitä mitään korvausta saamatta. Tällaista paikallisten yhdistysten välistä kädenojenusta vastaan myös kotiseutuyhdistys auttaa tarvittaessa muita yhdistyksiä pyyteettömästi. Ainoa osa-alue, missä talkoolaisten riittävyys on aiheuttanut keskustelua, on tietyt erityisosaamista vaativat työnäytökset, kuten esimerkiksi kehruu, jossa työmenetelmän taitajat ovat yli 70-vuotiaita. Yhdistyksessä onkin keskusteltu paljon liittyen siihen, miten esimerkiksi kurssien avulla opetettaisiin näitä erityistaitoja nuoremmille ja sitä kautta taattaisiin myös näytökset tapahtumassa. Talkoolaisten kohdalla kaikkein tärkeimmäksi tekijäksi Sillanpää nostaa karismaattisen ryhmänvetäjän. Jos vetäjä osaa hommansa, koko ryhmä toimii hyvin. (Sillanpää 2012.)

6.3 Mummon Kammari

Tampereen evankelisluterilaisen seurakuntayhtymän ylläpitämä Mummon Kammari on vapaaehtoisen vanhustyön keskus. Toiminta käynnistyi ensimmäisenä Suomessa vuonna 1989 ja se on toiminut monien muiden vapaaehtoisorganisaatioiden esikuvana. Ystäväpalvelusta alkanut toiminta on laajentunut mittavaksi organisaatioksi, jossa toimii yli 1000 vapaaehtoista. Vapaaehtoiset tukevat vanhusten kotona asumista, tekevät laitosvierailuja, toimivat varainkerääjinä ja toiminnan kehittäjinä sekä työskentelevät yhdistyksen omassa toimitilassa pyöritettävän Kyläpaikan erilaisissa tehtävissä. Erikoisimpina vapaaehtoistehtävinä mainitaan mm. toimiminen henkilökohtaisena

avustajana teatteriesityksissä tai arkunkantajana. Suurin osa vapaaehtoisista on naisia ja heidän keski-ikänsä on noin 60 vuotta. Organisaatio korostaa vapaaehtoisten kohdalla velvoitteina palkattomuutta, ammatti-ihmisten tukena toimimista, vanhusten kunnioittamista ja vaitiolovelvollisuutta. Kynnyksen madaltamiseksi muistutetaan, että tavallisen ihmisen taidot riittävät, mukana on kaikenikäisiä ja erilaisissa elämäntilanteissa olevia ihmisiä ja että toimintaan saa sitoutua itselleen parhaaksi katsomallaan tavalla ja ajalla. Kerrotaan myös, että tarvittaessa vapaaehtoisuudesta saa todistuksen. Mummon Kamhari järjestää Vapaaehtoisen vanhustyön perehdytyskursseja lähes kuukausittain. (Mummon Kamhari 2012.)

Mummon Kamhari-toiminnan vahvuutena on sen vahva julkinen asema. Vapaaehtoisen vanhustyön lippulaivana toimiminen vuosikymmenten ajan on taannut sen, että organisaatio tunnetaan Pirkanmaalla ja sen uutisoinnit läpäisevät edelleen lähes poikkeuksetta mediakynnyksen. Mummon Kammarin nimissä tehtävä vapaaehtoisuus onkin muodostunut tavoittelemisen arvoiseksi. Nuoret vapaaehtoiset, jotka usein opiskelevat alalla, saavat toiminnastaan todistuksen, jolla on painoarvoa tulevaisuuden työnhaussa. Suurin osa vapaaehtoisista on kuitenkin noin 60-vuotiaita, vastikään eläköityneitä, joilla toiminnan taustalla on oman vanhuusiän lähestymisen tietoisuuden myötä aiheen läheisyys itselle. Organisaatio ei koe ikäjakaumaa ongelmalliseksi; eläkkeellä olevilla toimijoilla on usein aikaa ja he sitoutuvat toimintaan paljon paremmin ja pidemmäksi aikaa kuin nuoremmat. Mummon Kamhari ei muiden yleishyödyllisten organisaatioiden tavoin pelkää vapaaehtoisuuden tyrehtyvän. Vapaaehtoistoiminnanohjaaja Hanna Vihottulan mukaan odotettavissa on lihavia vuosia; uusien eläkeläisten määrät eivät ole vähentymässä vielä vuosiin. Tulevaisuuden haasteena on vapaaehtoisuuden kehittyminen ja toiminnan muuttuminen; kotiloissa asuvien vanhusten ikääntyminen, laitosten hoitajaresurssit ja palveluntuottajakehitys aiheuttavat keskustelua myös niiden parissa toimiville vapaaehtoistoimijoille. (Vihottula 2012.)

Mummon Kammarissa kynnys toimintaan tulemiselle on organisaation Kyläpaikan kautta matalalla. Useimmat vapaaehtoiset tulevat mukaan houkuteltuina, mutta kiinnostuneet voivat tulla myös avoimin ovin toimivaan Kyläpaikkaan tutustumaan ja saamaan lisätietoja toiminnan moninaisuudesta. Enää Mummon Kamhari ei niinkään käytä yleisiä rekrytointi-ilmoituksia, vaan tarpeen vaatiessa rekrytointi-ilmoittelu on ns.

täsmäisku; johonkin tiettyyn tehtävään haetaan tietynlaisia toimijoita. Esimerkkinä Vihottula mainitsee järjestetyt kakkutalkoot. Lähestyviin juhliin tarvittiin kakunleipojia ja näitä haettiin lehti-ilmoituksella. Juhlien jälkeen useat kakunleipojista jäivätkin mukaan toimintaan. Kaikki vapaaehtoisiksi ilmoittautuvat haastatellaan ja heille etsitään henkilökohtaisten mieltymysten, mahdollisuuksien ja taitojen mukainen toimintamuoto. Kaksiosaisilla perehdytyskursseilla kerrotaan ensin Mummon Kammarin erilaisista vaihtoehtoisista tehtävistä ja käytännöistä. Vasta tämän jälkeen, kun osallistujalla on riittävä tieto organisaatiosta, keskitytään vanhustyön lainalaisuuksiin. Toimintaa tukemaan on laadittu palvelujen pelisäännöt. Näiden lisäksi uusille vapaaehtoisille (*"talkkari pikkaraisille, laitospapereille, ulkoilu- ja omaystäville, opas- ja saattajatehtäviin avunvälityksessä, teatterin pyörätuoliavustajille"*) on laadittu omat opasvihkoset (Jahnukainen & Tammisto ym. 2010, 21). Jokainen organisaation seitsemästä työntekijästä pitää sovittuihin vapaaehtoisryhmiin yhteyksiä yllä. Toisia vapaaehtoisia nähdään kasvotusten Kyläpaikassa, esimerkiksi kotisivuja päivittävän ryhmän kanssa yhteydenpito toimii sähköpostitse, mutta löytyy myös paljon niitä, joihin yhteyttä pidetään puhelimitse. Vapaaehtoisille järjestetään vuosittain kaksi avointa konserttia ja toisinaan saatetaan järjestää yhteisiä retkiä. Tällaisissa retkissä vapaaehtoisilta kerätään aina nimellinen korvaus, eli ne eivät toimi ns. palkitsemisena vaan pikemminkin yhteisenä viihdykkeenä. (Vihottula 2012.)

Hyvän medianäkyvyyden taustalla on hyvät mediasuhteet ja aktiivinen tiedottaminen. Median kanssa tehdään aktiivista yhteistyötä; kun juttua varten Tampereella haetaan tietynlaista ikäihmistä, otetaan yhteyttä Mummon Kammarin, joka varmasti löytää kriteerit täyttävän henkilön rekisteristään. Uudet ideat, kehittynyt toiminta ja uudistukset ovat taanneet sen, että tiedotusvälineiden mielenkiinto Kammaria kohtaan on säilynyt. Organisaatio käyttää myös tuttuja kasvoja. Esimerkiksi syksyllä 2012 varainhankintana toimineessa T-paita-kampanjassa paitoja mainostivat näyttelijät Seela Sella ja Ahti Jokinen. Myös toiminnanjohtaja Maarit Tammisto on alusta alkaen toiminut Kammarin kasvoina. Henkilöityminen helpottaa yhteistyötä tiedotusvälineiden kanssa ja hyvän julkisuustyön arvo on toiminnassa ymmärretty alusta lähtien (Jahnukainen & Tammisto ym. 2010, 110).

6.4 Lempäälän Kisa, yleisurheilu

Urheiluseura Lempäälän Kisan yleisurheilujaosto (myöhemmin LeKi) lähti vuonna 2009 mukaan Suomen Urheiluliiton järjestämään ja rahoittamaan ”Varaslähtö tulevaisuuteen” seurakehityshankkeeseen. Jaoston tiedotusvastaava Timo Reunanen kertoo, että juuri tätä ennen oli seuran toimintaan tullut samanaikaisesti muutamia uusia aktiivisia henkilöitä ja yhdessä oli mietitty toiminnan kehittämisideoita. Hanke vastasi hyvin tähän ideointiin. Seuran puheenjohtaja ja tiedotusvastaava osallistuivat kahden vuoden aikana yhteensä neljä kertaa viikonlopun yli kestäville kehittämisjaksoille, joissa yhdessä ulkopuolisten kouluttajien ja muiden seurojen edustajien kanssa pohdittiin seuran toimintaa. Kehittämistyö aloitettiin seuran nykytilan analyysistä erilaisten työkalujen (auditointi, tyytyväisyyskysely, laajennettu SWOT-analyysi) avulla. Koulutuksen aikana määriteltiin seuran:

- arvot
- visio
- missio
- pitkän tähtäimen strategia ja tavoitteet

Kaikki hankkeen aikana mietityt asiat käsiteltiin seuran kokouksissa, tehtiin tarvittavat tarkennukset ja kirjattuihin asioihin sitouduttiin yhdessä. Seuran strategiaan määriteltiin muutamia painopistealueita, joista vapaaehtoisin toimijoihin liittyivät yhteisöllisyys ja imago. Strategiatyöskentelyä ohjasi tulokorttiajattelu, jossa lyhyen tähtäimen tavoitteiden saavuttamiseksi tarvittavat asiat purettiin tehtäviksi toimenpiteiksi vastuuhenkilöineen. Koko kehittämishankkeen tuloksena seuralle syntyi dokumentoitu toimintakäsikirja. Toimintakäsikirjan yksi keskeinen osa on toimintojen ja toimenkuvien kuvaus, joka edesauttaa mm. seuratoimijoiden rekrytointia. Kehittämishankkeen parasta antia oli seuran johtamiseen synnytetty toimintamalli, joka on jäänyt seuratoiminnan pysyväksi käytännöksi. (Reunanen 2012.)

Yhteisöllisyys nostettiin esille tärkeänä seuran arvona ja seuratoiminnan avainasiana, sillä yhdessä hyvässä hengessä tehtävä seuratoiminta koetaan mielekkäänä. Seurassa koettiin, että hyvää yhteisöllisyyttä voi syntyä vain järjestämällä mukanaolevien ihmisten kesken riittävästi yhteisiä kohtaamisia. Tavoitteeksi asetettiin, että jatkossa yleisurheilu olisi enemmän koko perheen yhteistä toimintaa. Varsinaisessa urheilutoiminnassa joukkuekilpailut ja seuraottelut ajateltiin tärkeinä myös yhteishengen

luomisessa. Kehittämistoimenpiteinä muodostettiin urheilukouluun lasten/nuorten ryhmien lisäksi aikuinen/lapsi-ryhmä sekä erillinen aikuisten ryhmä. Tämä mahdollisti koko perheen, myös vanhempien ja pikkusisarusten, mukanaolon urheilukoulussa samaan aikaan. Kilpailujen lisäksi urheilijoille järjestettiin eri tapahtumia, kauden päätösleiri sekä kannustettiin aktiivisesti osallistumaan joukkuekilpailuihin. Laajentunut toiminta vaati enemmän mm. lajitoimitsijoita, ohjaajia ja kahviohenkilökuntaa, joita lähdettiin aktiivisesti kyselemällä keräämään. Uusien urheilukouluryhmien kautta saatiin seuran toimintaan mukaan paljon uusia tekijöitä. Myöhemmin toimitsijarekrytointiin on kehitetty myös web-ilmoittautumislomake, joissa voi suoraan ilmoittautua avoimena oleviin tehtäviin. Seura kannustaa uusia henkilöitä ohjaustoimintaan korvaamalla lajikohtaisten kurssien sekä muiden lisäkoulutusten kustannukset. Vapaaehtoiset toimijat huomioidaan kauden päätöstilaisuudessa sekä erillisessä ohjaajien, toimitsijoiden ja muiden talkooväen kauden päättäjäissaunaillassa. (Reunanen 2012.)

Seuran imagon arveltiin kasvattavan vapaaehtoisten uusien toimijoiden kiinnostusta seuran toimintaa kohtaan ja madaltavan kynnystä tulla tekijänä mukaan. Imagoa lähdettiin systemaattisesti rakentamaan avoimella, ajantasaisella ja näkyvällä tiedottamisella. Yhdessä paikallislehden kanssa luotiin toimintamalli, jossa seuran tiedotusvastaava säännöllisesti laati lehtijuttuja julkaistavaksi. Laadukkaiden kuvien saamiseksi seuralle hankittiin tarvittavat välineet sekä käytettiin tapahtumissa myös ulkopuolista ammattikuvaajaa. Samalle kehitettiin aktiivisesti seuran nettisivujen kautta tapahtuvaa tiedottamista. Laajentunut näkyvyys ja positiivinen mielikuva kehityshaluisesta seurasta herättivätkin mielenkiintoa, joka näkyi kasvaneina osallistujamäärinä ja toimintoina. (Reunanen 2012.)

Tehtyjen toimenpiteiden ansiosta seura saavutti ja jopa ylitti kaikki seurakehityshankkeessa asetetut tavoitteensa. Kasvanut osallistujamäärä, yhteistoiminta ja yhteisöllisyys sekä hyvä seurahenki aikaansai myös urheilullisen menestyksen parantumisen. Mukanaolo ulkopuolisten ohjaamassa seurakehityshankkeessa oli alkusysäys seuran kasvaneelle ja kehittyneelle toiminnalle. Seuran kehittäminen on jatkuvaa kaikilla eri tasoilla. Jatkeena kehittämislle seura pääsi vuonna 2011 mukaan valtakunnalliseen Suomen Urheiluliiton Kärkiseura –koulutukseen. Koulutuksen päätarkoituksena on tutustua muiden seurojen toimintoihin, oppia niistä ja ottaa niitä soveltuvilta osin mukaan oman seuran toimintaan. (Reunanen 2012.)

6.5 Likkojen Lenkki

Nykyisin Tampereella, Jyväskylässä ja Oulussa järjestettävä Likkojen Lenkki edustaa järjestelyiltään nykyaikaista massatapahtumaa, jossa tapahtuma syntyy palkattujen, tapahtumatuotannon ammattilaisten johdolla. Sen ominaispiirteenä on se, että tapahtuman vastuuvetäjäjoukko on aina ollut minimaalisen pieni. Idean isänä toimi tamperelaisen urheiluseura Kooveen toiminnanjohtaja Esa Koivisto, joka yhdessä paikallisen Radio 957:n Jukka Lintulan kanssa suunnittelivat ensimmäisen Likkojen Lenkin (silloin nimellä Ladyjen Lenkki) vuonna 1989. Pienen vetojoukon lisäksi tapahtumaa toteuttamassa on aina toki ollut ja on edelleen suuri Kooveen eri jaostojen talkoolaisjoukko. Lintulan ja Koiviston lisäksi suunnitteluryhmään on pyydetty tarpeen vaatiessa mukaan eri alojen asiantuntemusta omaavia henkilöitä. Tapahtuman kasvaessa ja Radio 957:n sulaututtua osaksi SBS Finland Oy:tä otettiin johtoryhmään mukaan mediatalon yhteyspäällikkönä toiminut Niina Seppänen. Verotuksellisista syistä johtuen katsottiin parhaaksi siirtää koko tapahtuma SBS Finlandin omistukseen Kooveen jäädessä toimimaan ns. ulkopuolisena talkoojoukkona, joka saa palveluistaan korvauksen. SBS Finland siirsi Likkojen Lenkin tuotannollisen vastuun Niina Seppäsen perustamalle tapahtumatuotantoyritykselle vuodesta 2008 lähtien. Nykyisin Seppänen tekee pääsääntöisesti tapahtuman valmistelut yksin ja Koivisto hoitaa talkooväen rekrytoinnin. Poiketen useammista suomalaisista massatapahtumista Likkojen Lenkkiä on aina vedetty Koiviston sanoja lainatakseni palkkamiesjohtoisesti. Erilaiset valmistelutehtävät sisältyvät siis tekijöiden työtehtäviin, eivätkä ne vaadi vapaaehtoisten panostusta. (Koivisto & Seppänen 2012.)

7 TOIMINTAEHDOTUKSIA OMAN ORGANISAATION KÄYTTÖÖN

Kehittämistyöni aikana syntyneitä toimintaehdotuksia ja –ideoita esittelen neljän alotsikon alle koostettuna. ”*Painoa paperille*” keskittyy niihin toimenpiteisiin, jotka edellyttävät organisaatiolta ajatusten ja kirjaamattomien toimintamallien kirjoittamista paperille. ”*Leijonan metsästykseseen*” koostuu uusien vapaaehtoisten rekrytointia koskevista toimenpideideoista. ”*Menemisen meininki*” kertoo hyvän julkisuustyön vaikutuksista vapaaehtoisuuden vahvistamisessa. Lopuksi ”*Ilman vapaaehtoisia ei olisi toi-*

mintaa – vai olisiko?” pyrkii nimensä mukaisesti provosoimaan nykytilannetta ja miettimään sitä vaihtoehtoa, että toiminta muuttuisikin enemmän palkkamiesjohtoiseksi, edellä kerrotun Likkojen Lenkin mukaisesti.

7.1 Painoa paperille

Nykytoimijoiden haastatteluissa kävi ilmi, että organisaatioissa ei ole kirjattuja tehtäväkuvauksia tai jos on, ne ovat vuosien saatossa unohtuneet päivittää. Case Lempäälän Kisa osoitti sen, mikä vaikutus aikaa vaativalla ja perinpohjaisella pohjatyöllä voi olla koko seuran toimintaan. Kehittämistyöni tärkeimmäksi toimintaehdotukseksi nostan kattavan toimintamallin rakentamisen kirjalliseen toimintakäsikirjaan. Vaikka vuosikymmeniä hyvin toimineiden tapahtumien askelmerkit näyttäisivät päällisin puolin olevan kunnossa, kannattaa organisaation silti miettiä toimintansa peruspilarit aika ajoin uudelleen. Tässä tehtävässä näkisin tarpeelliseksi ottaa mallia esimerkiksi ”Varaslähtö tulevaisuuteen” seurakehittämishankkeesta, jossa osallistujat laativat aivan aluksi toiminnastaan oheisen kaltaisen strategisen 6-kenttäanalyysin. Painoarvoa kannattaa myös antaa pohdinnalle siitä, mitkä ovat organisaation arvot, visio ja missio, mihin se tähtää ja miten sinne päästään.



Kaavio 5. Strateginen 6-kenttäanalyysi (Lempäälän Kisa 2012).

Kun toiminnan perusteet ovat selvillä, tulee selvitystyössä edetä kohti konkreettisempia määritelmiä. LeKin tapauksessa tehtäväkuvauksia lähdettiin muokkaamaan tulevaisuudesta käsin. Aluksi mietittiin yhteinen tahtotila, sen jälkeen tehtävät, joilla se

saavutetaan ja tämän jälkeen nämä tehtävät jaettiin toimijoiden kesken. Tapahtumaorganisaatiossa yksi vaihtoehtoinen keino olisi myös miettiä tapahtuman palvelupolku. Jos kirjataan tapahtuma osallistujan näkökulmasta, hetkestä jolloin hän saa kuulla tapahtumasta aina siihen hetkeen, kun hän osallistuttuaan saa seuraavana vuonna postin mukana mainoksen tulevasta tapahtumasta, löydetään samalla myös tehtävät, joita matkan varrella pitää järjestävän organisaation hoitaa kuntoon. Kuten edellä useasti on käynyt ilmi, tällaisilla kirjatulla tehtäväkuvauksilla tai opasvihkosilla on merkittävä rooli myös rekrytoinnissa ja sitoutumisessa toimintaan.

Yhteisen keskustelun ja niiden perusteella laaditun toimintakäsikirjan myötä uskon, että myös vapaaehtoisuuden taustalta löytyvä toiminnan luonne selkiytyy. Kuten luvussa 4.1 *Vapaaehtoistoiminnan määritelmiä* kirjoitin, näen itse vastuullisissa toimielimissä toimimisen yhteistoimintana, osallisuutena tai löyhästi hyödyllisen vapaa-ajan paradigmaan kuuluvana. Kysyessäni nykytoimijoiden motiiveista toiminnan taustalla, viittasivat vastaukset kivaan porukkaan kuulumisesta ja vaikutusmahdollisuuksista tapahtuman järjestämiseksi juuri tällaisiin luonnehdintoihin. Toivon kuitenkin, että keskustelu tästä jatkuisi ja näin saataisiin tietoisuutta myös siitä, millaisia painoarvoja kannattaa käyttää hyväkseen uusien tekijöiden rekrytoinnissa. Esitän, että organisaatiot laativat toimintakäsikirjan sisällöksi myös tapahtumabriefin (katso luku 5.2), jossa kuitenkin keskityttäisiin merkityksiin ja tuntemuksiin. Pirkan Hiihto ry:n kustantama 50-vuotishistoriikki antaa lukijalleen tällaista ”mielenmaisemaa” tapahtuman olemuksesta ja merkityksistä sen tekijöille vuosikymmenten aikana, mutta mielestäni tapahtuman tarina pitää pystyä kertomaan sanoin tai kuvin nopeammin kuin 150-sivuisen kirjan lukemalla.

Edellä mainitut kirjalliset tehtävät vaativat paneutumista ja syvällistä pohdintaa. Tässä yhteydessä tulee muistaa, että tämänkaltainen tuumailu ei välttämättä ole toiminnasta ilonsa saavalle vapaaehtoistoimijalle mieluisa tehtävä. Kuten LeKissäkin, ehdotan, että tällaista tehtävää tekemään nimetään henkilöt, jotka itse osoittavat mielenkiintoa kyseistä kirjallista selvitystyötä kohtaan ja jotka tarkentavat kirjattuja seikkoja muulta ryhmältä sitä mukaa, kun työ etenee.

7.2 Leijonan metsästyksen

Vapaaehtoisorganisaatiot ovat aina ymmärtäneet headhuntingin merkityksen. Etenkin silloin, kun kyse on vastuullisten tekijöiden rekrytoinnista, on henkilökohtainen kutsu paras vaihtoehto ja yleensä myös toimivin. Rekrytointia kannattaa kuitenkin terävöittää, jotta saaliiksi saataisiin todellisia leijonia. Tarkkojen tehtävä- ja vastuualueiden kirjoittamisen myötä on mahdollista ottaa käyttöön täsmennetyt haut. Organisaation tulee olla kykeneväinen kertomaan, mitä se uudelta toimijalta haluaa.

Nykyisten toimijoiden haastatteluissa huomasin, että uusien toimijoiden mukaantuloa myös pelätään; entä jos hyvä yhteishenki häviääkin uuden ihmisen myötä? Heinosen SDP:n puoluetoimintaa koskeva tutkimus (luvussa 5.3) toi esiin sen seikan, että uuden toimijan on joskus hankala löytää paikkaansa pidempään mukana olleiden roolien ollessa niin vahvoja. Sekä Mummon Kammari että Punkalaitumen Museo- ja Kotiseutuyhdistys toivat esiin koordinaattorin tai vahvan vetäjän merkityksen vapaaehtoisuuden rekrytoinnissa ja etenkin sitouttamisessa. Katsoisinkin, että organisaatiomme tarvitsevat nimetyn vapaaehtoiskoordinaattorin. Tämä etsisi aktiivisesti uusia mahdollisia tekijöitä ja tietäisi minkälaisia ihmisiä organisaatio kaipaa. Hän myös toimisi perehdyttäjänä ja pitäisi huolen siitä, että uudet tekijät pääsevät sisään organisaatioon tasavertaisina tekijöinä muiden joukossa. Tällaisen vapaaehtoiskoordinaattorin tehtävässä henkilön luonne on ratkaiseva, koska hän toimii koko organisaation kasvoina uuteen toimijaan nähden.

Luvussa 4.2. kirjoitin Colin Rochesterin luonnehdinnasta, jonka mukaan ”toiset ihmiset vain ovat enemmän vapaaehtoistyyppisiä kuin toiset”. Organisaatiossamme on usein mietitty sitä, kuinka hyvillä, aktiivisilla henkilöillä on jo oma toiminnankohteenensa, minkä johdosta heidän ei uskota ehtivän mukaan tähän toimintaan. Haastatellesani Punkalaitumen Museo- ja Kotiseutuyhdistyksen puheenjohtaja Kalevi Sillanpäättä huomasin kuitenkin, että aktiiviset tekijät toimivat usein monissa eri yhdistyksissä. Sama on nähtävissä nykyisten toimijoiden haastatteluissa; useimmat heistä toimivat myös monissa muissa yhdistyksissä. Sitoutuminen yhteen yhdistykseen ei välttämättä vie koko aikaa. Näin ollen ehdotankin, että rekrytoinnissa muistettaisiin aktiiviset toimijat muista seuroista. Pirkan Hiihto kuormittaa tekijöitään etupäässä vuoden kolmena ensimmäisenä kuukautena, jolloin monella esimerkiksi yleisurheilun tai suun-

nistuksen puuhamiehellä on kalenterissaan aikaa. Pirkan Pyöräilyn kesäkuinen ajan-kohta taas sopisi esimerkiksi hiihtoseuroissa toimiville aktiiveille uudenlaisena toimintana.

Nykytoimijoista kuusi henkilöä on ennen mukaan tuloaan olleet tapahtuman asiakkaita. Kuten luvussa 5.2 mainitsin, urheilutapahtuman osallistujat suhtautuvat usein intohimoisesti lajiin ja itse tapahtumaankin. Heitä onkin usein kysytty mukaan toimintaan, mutta ajanpuute lienee yleisin syy, miksi useampi ei ole lähtenyt mukaan tapahtuman järjestelyorganisaatioon. Idea eräänlaisesta kunniajäsenyydestä syntyi poh-tiessani mahdollisuuksia tehdä johtoryhmän jäsenyydestä tavoittelemisen arvoisen, kuten Mummon Kammarin tapauksessa. Tähän liitin huomion siitä, että tulevaisuuden vapaaehtoisuus on usein lyhytkestoista. Yhtenä toimintaideana ehdotan, että yksi Pirkan Hiihdon tai Pyöräilyn esimerkiksi kymmenennen kerran suorittanut kutsutaan yhdeksi vuodeksi eteenpäin mukaan organisaation johtoryhmään ns. ulkopuoliseksi jäseneksi tai asiantuntijaksi. Uuden toimintamallin yksityiskohdat tarvitsee toki hioa, mutta ideana tässä on tarjota vaikutusmahdollisuutta, tehdä valinnasta tavoittelemisen arvoinen (vain yksi voi saada mahdollisuuden) ja tarjota mahdollisuutta ilman pitempiaikaista sitoutumisen pakkoa. Idean taustalla on ajatus siitä, että vuoden toimintaan tutustunut saattaa jäädä myös pysyväisjäseneksi.

Muina kehittämistyöni edetessä vastaan tulleina ja rekrytointiin liittyvinä ideoina nostaisin esiin talkoistamisen uudet mahdollisuudet, kotisivujen merkityksen rekrytoinnissa ja yhteistyöseurat. Toivon organisaatioiden kiinnittävän erityistä huomiota tulevaisuuden vapaaehtoisuuteen ja sen mahdollisuuksiin. Pirkan Pyöräily tekee jo onnistunutta yhteistyötä paikallisen pyöräilyseura Kaupin Kanuunoiden kanssa. Aktiiviset pyöräilyn harrastajat pitävät tapahtumaan liittyvää keskustelua yllä Fillarifoorumi-keskustelupalstalla ja mainostavat näin tapahtumaa täysin ilman korvausta. Mikäli sukupolvi Z käyttäytyy, kuten tässä työssäni oletetaan, on vapaaehtoisuutta jatkosakin, sen muotoja pitää vain miettiä tarkemmin. Organisaation tulisi suhtautua avoimin mielin erilaisiin projektiluontoisiin hankkeisiin, joissa voitaisiin käyttää hyväksi sosiaalisen median kautta toimivaa joukkovoimaa. Avoimen rekrytointihakemuksen käyttöä kotisivuilla sen sijaan en varauksetta suosittelisi. Mikäli tehtäväkartoituksessa tulee ilmi, että esimerkiksi tapahtumapäivää koskien vastuullisilla toimielinjäsenillä on paljon sellaisia tehtäviä, joita voisi delegoida eteenpäin yksipäiväisille talkoojoukoille,

on syytä antaa mahdollisuus tällaiseen avoimeen ilmoittautumiseen. Mikäli taas jatkossakin pyritään siihen, että tapahtumapäivään liittyvät käytännöt tehtävät ulkoistetaan ulkopuolisille seuroille, en katso tällaista mahdollisuutta tarpeelliseksi. Sen sijaan näen kotisivujen merkityksen tärkeänä koskien seuraavassa alaluvussa tarkemmin käsittelemääni julkisuuskuva. Finlandia-hiihdon käytäntöä nuorten urheilujoukkueiden käyttämisestä yhteistyöseuroina pidän hyvänä ideana. Jos ja kun tulee ajankohtaiseksi etsiä esimerkiksi uutta seuraa huoltopisteen vetäjäksi, kannattaa etsiä nuoria tekijöitä. Tämän näkisin hyödylliseksi tapahtuman tulevaisuuden maineenhallinnan kannalta; ”tulevaisuuden laumoihin” kannattaa luoda henkilökohtainen side.

7.3 Menemisen meininki

Organisaation maine ja julkisuus työ on noussut esiin monessa yhteydessä työni edessä. Pirkan Kierroksen tapahtumat ovat aina ymmärtäneet puskaradion ja aktiivisen tiedottamisen merkityksen tapahtuman markkinoinnissa osanottajille. Järjestämällä hyviä tapahtumia, joissa osanottaja tuntee saavansa elämyksiä, on aikaansaatu maine asiansa osaavana ja asiakastaan palvelevana organisaationa. Maineen ja tiedottamisen merkityksestä vapaaehtoisten rekrytoinnin kannalta ei sen sijaan ole keskusteltu. Vapaaehtoisuutta vahvistaaksemme tulisi huomio kiinnittää myös työnantajamaineeseen. Selvitettäessä organisaation tulevaisuuden visioita tulisi kirjata myös toimintaohjeet vapaaehtoisuuden suhteen. Tämän jälkeen on tärkeää miettiä, miten toivomamme työnantajamaine saavutetaan. Organisaation sisäistä tiedottamista tulisi lisätä koskemaan tapahtuman piirissä toimivia, ei yksinomaan niitä, jotka kuuluvat tapahtuman johtoryhmiin. Näin sitoutettaisiin paremmin Stevensin vapaaehtoisuuden alemmilla tasoilla (luku 2.1.) toimivia ja luotaisiin mahdollisuuksia nousta sitä kautta vastuullisimpiin tehtäviin. Tänä vuonna Pirkan Hiihto ry palkitsi ensimmäistä kertaa monikertaisten hiihtäjien lisäksi päättäjäsissään erikseen myös kolme monivuotista talkoolaistaan. Tämä, kuten myös hallituksen syksyllä tekemä suunnitteluseminaarimatka Tampereen ystävyyskaupunki Kaunasiin julkaistiin Aamulehden paikallisuutisiin perustuvan Moro-lehden ”Meidän Kekkerit”-palstalla. Tällaiset toimenpiteet ovat omiaan kertomaan tapahtuman työnantajamaineesta, eli siitä, miten organisaatio kohtelee vapaaehtoisiaan. ”*Tapahtumissa on menemisen meininki*” on erään nykytoimijan ajatus siitä, miten vapaaehtoisia riittää myös jatkossa. Organisaatioiden tu-

lee kuitenkin pohtia sitä, miten tämä menemisen meininki parhaiten tehdään näkyväksi.

7.4. Ilman vapaaehtoisia ei olisi toimintaa – vai olisiko?

Likkojen Lenkin organisaatiomalli todistaa sen, että hyvää tapahtumaa voidaan johtaa ilman vapaaehtoisia. Massatapahtuman toteutumiseen vaaditaan suuret määrät myös talkoolaisia ja heidän esimiehiään, mutta yli 10 000 osallistujan juoksutapahtuman voi suunnitella pienelläkin kokoonpanolla. Tämä vaatii kokonaisvaltaisempaa panostusta ajallisesti, mutta normaalityöaikaan sisällytettynä se saa ollakin enemmän kuin mitä vapaaehtoistoimijan oletetaan toiminnalle antavan. Monissa tapahtumissa, joissa käytetään ulkopuolista tapahtumatuotannon yritystä järjestelytehtävissä, tuotannollisen vastuun kantava ulkopuolinen yrittäjä ottaa myös taloudellisen vastuun tapahtuman onnistumisesta. Tapahtuman menoja pyritäänkin usein kompensoimaan esimerkiksi yritysyhteistyöllä kerätyillä kiinteillä tulolähteillä, jolloin tapahtuman kokonaistuotto ei olisi niin riippuvainen osanottajaluvun määräämistä osallistumismaksuista. Talkoojoukot keräävä seura saa usein jo ennakoon sovitun mukaisen korvauksen talkootyöstä ja yrittäjä kerää itselleen viivan alle jäävän osuuden. Sen lisäksi, että huolta vapaaehtoisten vastuuhenkilöiden riittämisestä ei ole, voi seura jo etukäteen laskea tapahtumasta saamansa katteen.

Näin yksinkertaista asia ei kuitenkaan ole, koska Pirkan Hiihdossa ja Pyöräilyssä taustalla ei toimi seurat, joiden tulisi saada voittoa toimintansa ylläpitämiseen. Vapaaehtoisuuden väheneminen – kaikista toimenpiteistä huolimatta - täytyy kuitenkin nähdä yhtenä mahdollisena vaihtoehtona. Pirkan Hiihto ry, jolla ei ole minkäänlaista kattojärjestöä taustallaan, voi tulevaisuudessa joutua samaan tilanteeseen kuin Finlandia-hiihto ry kymmenen vuotta sitten. Lahdessa syynä olivat taloudelliset ongelmat, mutta yhdistyksen toiminta voi yhtä hyvin hiipua toimijoiden puuttumiseen. Finlandia-hiihdon omistaa Suomen Hiihtoliitto, joka jakaa mahdollisen taloudellisen voiton yhdessä tuotannollisista järjestelyistä vastaavien Lahden Hiihtoseuran ja Hollolan Urheilijoiden kanssa. Uskoisin, että vapaaehtoisia seuroja kuten myös kaupallisesti toimivia yrityksiä löytyisi myös Pirkanmaalta, mikäli tarjolla olisi koko tapahtuman omistajuus ja vetovastuu. Pirkan Pyöräilyllä taustalla toimii HLU ry, jonka palveluk-

sessä toimii yli kymmenen vakituista työntekijää. Tästä henkilöstöstä voitaisiin tarvittaessa irrottaa työryhmä, joka voisi vastata tapahtuman järjestämisestä. Ennakovalmistelut pystyttäisiin tekemään myös pienemmällä, työntekijyyteen perustuvalla kokoonpanolla, mutta ongelmaksi muodostuisi tapahtumaa edeltävät viime hetken valmistelut ja tapahtumapäivän toiminnot. Pirkan Pyöräilyssä kaikilla johtoryhmän jäsenillä on omat tehtävänsä näitä koskien ja niiden täyttäminen vaatisi uusien yhteistyöseurojen etsimistä.

Itse en näe tapahtuman tuotannollisen vastuun siirtämistä kaupalliselle yritykselle tai työntekijäpohjaiseksi hyvänä ratkaisuna. Viiden työskentelyvuoteni aikana olen huomannut, että Pirkan Hiihdon perustamiskokouksessa kirjattu lauselmä siitä, että *”ensisijaisesti jäsenet edustivat Pirkan Hiihtoa”* pätee edelleen tapahtumien vapaaehtoisten kohdalla. Perinteisen, hienon massatapahtuman vuoksi ollaan valmiita uhraamaan omaa aikaa. Se, että tapahtumat järjestetään alusta lähtien vapaaehtoisesti, on samalla merkittävä osatekijä niiden maineessa. Vapaaehtoisuuden rinnalla voisi tarvittaessa sen sijaan miettiä erilaisia alan ammattilaisilta ostettuja palveluja. Sekä Pirkan Hiihto ja Pyöräily käyttävät ulkopuolisia seuroja hoitamaan tapahtumapäivien toimintoja. Pirkan Hiihto on lisäksi tehnyt sopimuksen HLU:n kanssa siitä, että yksi HLU:n työntekijä osallistuu tapahtuman valmistelutehtäviin. Voisiko samalla periaatteella ostaa jonkin tietyn vastualueen hoidon esimerkiksi ulkopuoliselta tapahtumatuotantoyritykseltä?

8 PROSESSIN ARVIOINTI

Kehittämistyöni idea sai alkunsa vuonna 2010, jolloin organisaatiomme yhteisessä tulevaisuusseminaarissa vapaaehtoisuus ja sen muuttuminen nostettiin yhdeksi mahdolliseksi uhkatekijäksi organisaation toiminnan kannalta. Syksyllä 2011 alkanut opiskeluni mahdollisti perehtymisen tähän aihealueeseen. Vuoden kestäneen kirjoittamisurakan tuloksena katson antavani organisaatiolle toteuttamiskelpoisia ja käytännönläheisiä ideoita, joilla omalta osaltaan vahvistetaan vapaaehtoisuutta kaikissa Pirkan Kierroksen tapahtumissa, ei pelkästään tutkimuskohteeksi rajatuissa Hiihdossa ja Pyöräilyssä. Itse kehittämistyöprosessi on aiheuttanut jo sen, että organisaati-

omme on herännyt toimimaan. Pirkan Kierros on ottanut vuoden 2013 teemakseen vapaaehtoisuuden ja osa prosessin aikana syntyneistä ideoista, jotka esittelen luvussa 7, on jo päätetty toteuttaa.

Työni ei anna valmiita vastauksia siihen, mistä uusia vapaaehtoisia löytyy vanhojen tilalle. Lukija ei välttämättä työni luettuaan ole sen valmiimpi vapaaehtoisten houkuttelija, kuin ennen lukukokemustaan. Katson kuitenkin, että mikä tahansa vapaaehtoisorganisaatio voi esittelemäni toimintamallit toteuttamalla parantaa omia asemiaan etsiessään tekijöitä. Näin ollen katson työni hyödyttävän koko kulttuurituotannon kenttää. Prosessin aikana pyrin noudattamaan tapaustutkimuksen lähtökohtia. Sen sijaan, että olisin keskittynyt hakemaan ratkaisuja omasta organisaatiosta, lähdin hankkimaan monipuolisesti tietoja toisaalta ja toin niiden avulla ideoita oman organisaation käyttöön. Jo tehdyt päätökset osoittavat, että kehittämistyöni toimii askeleena toimintaan. Olen myös kirjoittaessani pyrkinyt siihen, etten vedä kaikesta materiaalista valmiita johtopäätöksiä. Toivon, että työn lukija pystyy itse nostamieni tulosten lisäksi tekemään omia päätelmiä aiheesta.

Itselleni prosessin tärkein huomio oli se, miten näkökulma vapaaehtoisuuden tulevaisuuteen on muuttunut aivan viime vuosina. 2000-luvun ensimmäisten kymmenen vuoden aikana ilmestyneissä tutkimuksissa ja artikkeleissa suhtautuminen vapaaehtoisuuden tulevaisuuteen oli kriittinen; yksilöllistyvän yhteiskunnan ei yksinkertaisesti nähty taipuvan enää perinteiselle pyyteettömälle talkootyölle. Muutamien viimeisten vuosien aikana julkaistut artikkelit aiheesta taas osoittavat, että ihmisiä tähänkin asti leimannut yhteisöllisyyden kaipuu ei ole väistymässä yksilöllisten tarpeiden tieltä, se vain muuttaa muotoaan. Uusi sukupolvikin on siis valmis uhraamaan aikaansa ja osaamistaan itselleen tärkeäksi katsomalleen asialle ilman korvauksia. Tämän muutoksen havaitseminen oli ratkaisevaa ensinnäkin kehittämistyön kannalta; vapaaehtoisuuden vahvistaminen ei välttämättä tarkoita epätavoista puhaltamista samuneeseen liekkiin. Samalla se vaikuttaa koko tämän hetkiseen työskentelyyni vapaaehtoisuuteen perustuvan organisaation ainoana vakituisena työntekijänä; ei minun jatkossakaan tarvitse näitä tapahtumia yksin tehdä.

LÄHTEET

- Aarnivala, Pekka 2004.
50 vuotta Pirkan Hiihtoa. Tampere: Pirkan Hiihto ry.
- Cohen, Louis & Manion Lawrence 1995.
Research Methods on Education. 4. edition. London: Routledge.
- Drucker, Peter F 2008.
Voittoa tavoittelemattoman organisaation johtaminen. Helsinki: Talentum.
- En svensk klassiker 2011
Viitattu 24.11.2011. <http://www.ensvenskklassiker.se/historik-statistik/>
- European Youth Forum 2006.
Shadow Report on voluntary activities
- Finlandia-hiihto 2012.
Vuosikertomus 2011–2012 julkaisematon
- Harju, Ulla-Maija & Niemelä, Pauli & Ripatti, Jaakko & Siivonen, Teuvo & Särkelä, Riitta 2001.
Vapaaehtoistoiminta seurakunnassa ja järjestöissä. Edita: Helsinki
- Heikkala, Juha 2002.
Järjestön Strategia. 2. uud. p. Tampere: Tampere University Press.
- Heinonen, Sanna 2010.
Tiedolla ja innolla vaikuttajaksi SDP:n uusien jäsenten perehdyttämisohjelma. Opinnäytetyö. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma. Viitattu 24.10.2012.
https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/32956/Heinonen_Sanna.pdf?sequence=1
- Helsilä, Martti 2009.
Suorituksen johtaminen – suoritusarviointi. Teoksessa Martti Helsilä & Sari Salojärvi (toim.) Strategisen henkilöstöjohtamisen käytännöt. Helsinki: Talentum, 111–135.
- Iso-Aho Juha 2011.
Kulttuuri kutsuu – vapaaehtoiset tapahtumien voimavarana ja hengenluojina. Teoksessa Björkqvist, Leena & Halonen, Katri & Hero, Laura-Maija & Iso-Aho, Juha & Teye, Outi & Uotila, Pekka. Tuottaja 2020 Kurkistuksia kulttuuri-tuottajan tulevaisuuteen. Helsinki.
- Jahnukainen, Iiro & Tammisto, Maarit & työryhmä 2010.
Näppituntumalla Mummon Kammari ja vapaaehtoinen vanhustyö. Tampere: Tampereen evankelisluterilainen seurakuntayhtymä / Mummon Kammari.
- Juholin, Elisa 2008.
Viestinnän vallankumous. Löydä uusi työyhteisöviestintä. Helsinki: WS Bookwell Oy.
- Kangas, Pirkko & Hämäläinen, Juha 2007.
Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Koiramäen talo
Viitattu 18.10.2012. <http://www.koiramaentalo.fi/http://www.koiramaentalo.fi/>
- Koski, Pasi 2000.
Liikunta kansalaisaktiivisuutena. Teoksessa Itkonen, Hannu & Heikkala, Juha & Ilmanen, Kalervo & Koski, Pasi 2000. Liikunnan kansalaistoiminta muutokset, merkitykset ja reunaehdot. Helsinki: Liikuntatieteellinen seura, 40–55.

- Kurki, Leena, 2000.
Sosiokulttuurinen innostaminen: muutoksen pedagogiikkaa. Tampere: Vastapaino
- Lager, Laura & Laihiala, Kaisa & Kontinen, Tiina 2009.
Vapaaehtoisuuden trendit kehitysjärjestöissä. KEPA, Kehitysyhteistyön palvelukeskus, raporttisarja nro 100. Viitattu 13.10.2012.
<http://www.kepa.fi/tiedostot/julkaisut/vapaaehtoisuuden-trendit.pdf>
- Laitinen, Hanna (toim.) 2006.
Tule mukaan – Osallistumisen edellytyksiä järjestö-työssä. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Sarja C. Oppimateriaaleja 11, 2006.
- Larsson, Hannes 2011.
Cross-country skiing around the world. Kava-Pech: omakustanne.
- Lempäälän Kisa 2012.
Seurakehityshanke ”Varaslähtö tulevaisuuteen” materiaali. Julkaisematon. Lempäälä: Timo Reunanen.
- Lämsä, Kia 2010.
”Ristiläinen auttaa vapaaehtoisesti” Tutkimus ensiapuryhmien vapaaehtoisten motivaatiosta ja sitoutumisesta, SPR Savo-Karjalan piiri. Opinnäytetyö. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Kansalaistoiminnan ja nuorityön koulutusohjelma. Viitattu 24.10.2012.
https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/20679/kia_lamsa.pdf?sequence=1
- Metsämuuronen Jari 2008.
Laadullisen tutkimuksen perusteet. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.
- Mummon Kammari 2012
Viitattu 19.10.2012. <http://www.mummonkammari.fi/>
- Mönkkönen, Kaarina 2005.
Toiminnallinen vaikuttaminen. Teoksessa Nylund, Marianne & Yeung, Anne Birgitta (toim.) 2005. Vapaaehtoistoiminta – Anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Vastapaino Oy, 277–304.
- National Report Finland 2011.
Study on Volunteering in the European Union Country Report Finland. Viitattu 20.11.2011. http://youth-partnership-eu.coe.int/youth-partnership/documents/EKCYP/Youth_Policy/docs/Voluntary/Policy/National_report_FI.pdf
- Ojasalmi, Katri & Moilanen, Teemu & Ritalahti Jarmo 2009.
Kehittämistyön menetelmät – Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Porvoo; WSOYpro Oy.
- Penttinen, Aulikki & Mäntynen, Jukka 2006.
Työhön perehdyttäminen ja opastus – ennakoivaa työsuojelua. Helsinki: Työturvallisuuskeskus. Viitattu 20.10.2012.
http://www.ttk.fi/files/800/Tyohon_perehdyttaminen2009.pdf
- Pessi, Anne Birgitta & Oravasaari Tomi 2010.
Kansalaisjärjestötoiminnan ytimessä. Tutkimus RAY:n avustamien sosiaali- ja terveysjärjestöjen vapaaehtoistoiminnasta. Avustustoiminnan raportteja 23. RAY 2010. Helsinki: Yliopistopaino
- Pirkan Hiihto ry 2012.
58. Pirkan Hiihto 2012 Tuloluettelo. Tampere: Pirkan Hiihto ry.

- Renbi, Tuula 2010.
 Prosessiajattelulla tehokkuutta yhdistystoimintaan - Vapaaehtoisten rekrytointiprosessi: case Kehitysmaayhdistys Tasajako ry. Opinnäytetyö. Tampere: Tampereen Ammattikorkeakoulu, Liiketalouden koulutusohjelma. Viitattu 19.9.2012.
http://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/16054/Renbi_Tuula.pdf?sequence=1
- Rissanen Hilikka 2012
 Kuinka diginatiivi sitoutetaan?. Viitattu 19.10.2012.
<http://www.vapamedia.fi/blogit/sisaeltoe-vapaa/kuinka-diginatiivi-sitoutetaan/>
- Rochester, Colin 2006.
 Making sense of volunteering – a literature review. London: Volunteering England on behalf of The Commission on the Future of Volunteering. Viitattu 17.8.2012.
http://ws1.roehampton.ac.uk/researchcentres/csvca/researchconsultancy/Making_sense_of_volunteering.pdf
- Rochester, Colin & Paine, Angela Ellis & Howlett, Steven 2010.
 Volunteering and Society in the 21st Century. Hampshire: Palgrave Macmillan
- Ruohonen, Marita 2003.
 Järjestöt vapaaehtoistoiminnan areenoina ja mahdollistajina. Teoksessa Niemelä, Jorma & Dufva, Virpi (toim.) 2003. Hyvinvoinnin arjen asiantuntijat. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus. Jyväskylä: PS-kustannus. 40–55.
- Shin, Sunney. & Kleiner, Brian H. 2003.
 How To Manage Unpaid Volunteers in Organizations. Management Research News. 26: 2/3/4, 63-71.
- Stevens, Julie 2008.
 Facilitating volunteer management practices. Teoksessa Mallen, Cheryl & Adams, Lorne 2008. Sport, Recreation and Tourism Event Management – Theoretical and Practical Dimensions. Oxford: Elsevier Inc., 56–60.
- Suomen Liikunta ja Urheilu 2011.
 Kansallinen liikuntatutkimus 2009–2010 Vapaaehtoistyö. SLU:n julkaisusarja 8/2010. Helsinki: Suomen Liikunta ja Urheilu SLU ry.
- Suomen Liikunta ja Urheilu 2003
 Liikunnan ja Urheilun Maailma 11/03. Viitattu 19.10.2012
http://www.slu.fi/lum/11_03/slu-yhteiso/finlandia-hiihto_jatkuu/
- Syrjälä, Leena 1994.
 Tapaustutkimus opettajan ja tutkijan työväliseenä. Teoksessa Syrjälä, Leena & Ahonen, Sirkka & Syrjäläinen, Eija & Saari, Seppo. Laadullisen tutkimuksen työtapoja. 1. painos Helsinki: Kirjayhtymä, 7-61.
- Tienari, Janne & Piekkari, Rebecca 2011.
 Z ja epäjohtaminen. Helsinki: Talentum.
- Vahtio, Eeva-Leena 2005.
 Rekrytointi menestystekijänä. Helsinki: Edita.
- Vallo, Helena & Häyrinen, Eija 2003.
 Tapahtuma on tilaisuus – opas onnistuneen tapahtuman järjestämiseen. Helsinki: Tietosanoma.

- Van Vuuren, Mark & de Jong, Menno D. T. & Seydel, Erwin R. 2008.
Commitment with or without a stick of paid work: Comparison of paid and unpaid workers in a nonprofit organization. *European Journal of work and organizational psychology* 2008, 17 (3), 315 – 326
- Volunteering in the European Union 2010
Study on Volunteering in the European Union Final Report. Viitattu 20.11.2011 http://ec.europa.eu/citizenship/pdf/doc1018_en.pdf
- Yeung, Anne Birgitta 2005a.
Tutkimustyökaluja vapaaehtoisuuden mysteerin. Teoksessa Nylund, Marianne & Yeung, Anne Birgitta (toim.) 2005. *Vapaaehtoistoiminta – Anti, arvot ja osallisuus*. Tampere: Vastapaino Oy, 83–103.
- Yeung, Anne Birgitta 2005b.
Vapaaehtoistoiminnan timantti Miten mallintaa motivaatiota?. Teoksessa Nylund, Marianne & Yeung, Anne Birgitta (toim.) 2005. *Vapaaehtoistoiminta – Anti, arvot ja osallisuus*. Tampere: Vastapaino Oy, 104–125.
- Yeung, Anne Birgitta 2002.
Vapaaehtoistoiminta osana kansalaisyhteiskuntaa – ihanteita vai todellisuutta?: tutkimus suomalaisten asennoitumisesta ja osallistumisesta vapaaehtoistoimintaan. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus.

Haastattelut

- Hernesniemi, Tiina 2012.
Pääsihteeri. Finlandia-hiihto. Haastattelu: 19.10.2012
- Koivisto, Esa 2012.
Toiminnanjohtaja. KooVee ry. Haastattelu: 16.10.2012
- Reunanen, Timo 2012.
Tiedotusvastaava. Lempäälän Kisa yleisurheilujaosto. Haastattelu 22.10.2012
- Seppänen, Niina 2012.
Toiminnanjohtaja. Tapahtumatoimisto Voltti. Haastattelu: 21.9.2012
- Sillanpää, Kalevi 2012
Puheenjohtaja. Punkalaitumen Museo- ja Kotiseutuyhdistys. Haastattelu 20.10.2012
- Vihottula, Hanna 2012.
Vapaaehtoistoiminnanohjaaja. Mummon Kammari. Haastattelu 23.10.2012

LIITE 1.

Kysely Pirkan Hiihdon ja Pyöräilyn vastuullisille toimielinjäsenille

Taustatiedot

Nimi, ikä, asuinpaikkakunta?

Toimintahistoria ”Osallisuus”

Veijalaisen Viljon tarina mukaan lähtemisestä on jo legenda; harva voi sanoa, että kipinä mukana oloon lähti esimiehen komennuksesta. Milloin ja miten sinä tulit mukaan toimintaan? Mitä tehtäviä sinulla organisaatiossa on ja ovatko ne muuttuneet vuosien aikana?

Toiminnan motiivit ”Anti ja arvot”

Jollakulla motiivina voi olla kotoa pois pääseminen, toinen taas tahtoo olla mukana tapahtuman järjestämisessä ja kolmas toimii pelkästään siitä ajatuksesta, että saa toiminnallaan kulukorvauksia ja ilmaiset tarjoilut päätösjuhlassa. Miten sinä koet mukanaolosi organisaatiossa; teetkö mielestäsi vapaaehtoistoimintaa, talkootyötä, onko mukanaolosi taustalla jonkinlainen aatteellinen näkökulma tai onko tämä sinulle harrastus? Ajatteletko, että Pirkan Hiihdon / Pyöräilyn toiminnassa mukana oleminen on ns. yhteisen hyvän tekemistä kuten esimerkiksi Mummon Kammari toiminnassa vai onko suurin syy mukana oloosi kuuluminen hyvään porukkaan?

Muu vapaaehtoistoiminta

Tämän toiminnan lisäksi, kuinka paljon olet mukana erilaisessa vapaaehtoistoiminnassa?

Vapaa sana

Nyt viimeistään voit avata sanaisen arkkusi. Näetkö esimerkiksi tapahtumien jatkuvuuden kannalta uhkakuvana sen, ettei uusia toimijoita löydy? Onko sinulla kuningatasideoita sen suhteen, miten turvataan Hiihdon tai Pyöräilyn tulevaisuus? Oletko koskaan itse osannut hienolla tavalla tuoda toimintaan mukaan uusia ihmisiä? Oletko itse aikeissa lopettaa toimimisen organisaatiossa lähitulevaisuudessa? JNE

LIITE 2.

Finlandia-hiihdon kotisivujen talkoolaisrekrytointi

<http://www.finlandiahihto.fi/Default.aspx?tabid=228> viitattu 19.10.2012

Talkoolaiseksi Finlandia-hiihtoon?



Kuvassa vuoden 2012 toimitsijatakit, Rukka. Vanha Haltin takki ei saa näkyä tv-kuvissa. Luhdan sopimus on kolmivuotinen.

Ilmoittautuminen

Kisojen toimitsijatyö on vapaaehtoista talkootyötä. Kisaorganisaatio ei korvaa majoitus-, matka- tai puhelinkuluja. Talkoopäivinä saat ruokailun ja kahvin.

Lähetä meille sähköpostia (info at finlandiahihto.fi) ja ilmoita seuraavat tiedot:

Yhteystiedot (nimi, osoite, puhelinnumero, s-postiosoite), sukupuoli, kansallisuus

Kielitaito ja taso

Tehtävät: Mitkä tehtävät kiinnostavat sinua eniten? Mikäli listasta ei löydy sinua kiinnostavaa tehtävää, valitse joku muu ja kirjoita lisätietoihin mitä haluaisit tehdä.

Vaihtoehdot:

1. Kisakanslian rakentaminen/ purkaminen
2. Kisakansliassa työskentely
3. Löytötavaratoimistossa työskentely
4. Kisakanslian järjestyksenvalvonta
5. Asiakaspalvelutehtävät
6. Kuljetustehtävät
7. Varustesäilytyksessä työskentely
8. Opasteiden kiinnitys ja purku
9. Lähetin työt
10. Suksiparkki
11. Joku muu - mikä?

Lisätiedot: Kerro hieman lisää itsestäsi. Missä tehtävissä olet aiemmin toiminut urheilukilpailuissa? Onko sinulla jotain erityistaitoja?

Talkoopäivät: Ilmoita päivät, jolloin voit olla talkootyössä. Talkoolaisia tarvitaan runsaasti myös ennen varsinaista kilpailupäivää.

Ota yhteyttä:

Päsihteeri Tiina Hernesniemi:

03 816 8652

info at finlandiahihto.fi