



HUMANISTINEN  
AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

**”Välillä on vaikeeta, mut on tää silti niin ihanaa!”**

Selvitys MLL:n Varsinais-Suomen piirin alueen vapaaehtoisten  
tyytyväisyydestä.

*Meri-Marita Toivonen*

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön ko. (210 op)

5 / 2014

# HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

## Koulutusohjelman nimi

### TIIVISTELMÄ

<b>Työn tekijä</b> Meri-Marita Toivonen	<b>Sivumäärä</b> 65 ja 1 liitesivu
<b>Työn nimi</b> ”Välillä on vaikeeta, mut on tää silti niin ihanaa!” Selvitys MLL:n Varsinais-Suomen piirin alueen vapaaehtoisten tyytyväisyydestä.	
<b>Ohjaava(t) opettaja(t)</b> Hanna Laitinen	
<b>Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja</b> Mannerheimin Lastensuojeluliiton Varsinais-Suomen piiri, Jaana Petäjoki	
<b>Tiivistelmä</b> <p>Opinnäytetyöni tavoitteena oli selvittää ovatko Mannerheimin Lastensuojeluliiton Varsinais-Suomen piirin alueen vapaaehtoiset tyytyväisiä työhönsä vai haluavatko he muutosta. Tavoitteena oli selvittää mikä saa vapaaehtoiset motivoitumaan toimintaan ja mitä mieltä he ovat vapaaehtoistyön merkityksestä. Selvitin myös mitä mieltä he ovat MLL:n Varsinais-Suomen piirin näkyvyydestä, tuen ja kiitoksen tarjoamisesta ja perehdytyksestä. Selvitin millä tavoin vapaaehtoiset saataisiin sitoutumaan toimintaan paremmin. Toin opinnäytetyössä myös esille mitä Varsinais-Suomen piirin työntekijät ajattelevat vapaaehtoisista.</p> <p>Opinnäytetyöni on toteutettu kvalitatiivisesti eli laadullisesti. Aineisto koostuu 17 vapaaehtoisten haastattelusta ja 3 työntekijän haastattelusta. Haastattelut on toteutettu yksilö-, ryhmä- ja sähköpostihaastatteluina. Valitut haastateltavat toimivat joko paikallisyhdistyksissä tai Varsinais-Suomen piirissä.</p> <p>Tuloksista voi päätellä sen, että vapaaehtoiset kokevat vapaaehtoistoiminnan erittäin merkitykselliseksi sekä yksilölle että yhteiskunnalle. Yleisesti ottaen vapaaehtoiset olivat tyytyväisiä MLL:n Varsinais-Suomen piirin antamaan kiitokseen, tukeen ja perehdytykseen. MLL:n Varsinais-Suomen piirin näkyvyydessä ja markkinoinnissa koettiin olevan parantamisen varaa.</p> <p>Opinnäytetyöni antaa tilaajaorganisaatiolle paljon hyödyllistä tietoa vapaaehtoisten mielipiteistä ja tyytyväisyydestä. Työni avulla Varsinais-Suomen piiri pystyy kehittämään omaa ammatillista tukeaan vapaaehtoisille. Opinnäytetyöni on hyödyllinen myös muille MLL:n piireille ja paikallisyhdistyksille ympäri Suomen sekä myös keskusjärjestölle. Työni avulla myös muut järjestöt pystyvät hyödyntämään antamiani havaintoja ja vapaaehtoisten mielipiteitä kehittääkseen omaa toimintaansa. Opinnäytetyöni tuo ammattialalle tuoretta tietoa siitä, millaisena vapaaehtoiset kokevat työnsä ja kokevatko he olevansa merkityksellisiä yhteiskunnalle. Aihe on ajankohtainen, koska vapaaehtoistoiminta lisääntyy koko ajan. Varsinkin tämänhetkisen huonon taloudellisen tilanteen takia, vapaaehtoistyöllä on koko ajan merkittävämpi rooli yhteiskunnassa. Kolmas sektori ja vapaaehtoistyö ovat yhä suuremmassa roolissa, kun pyritään ylläpitämään ja lisäämään ihmisten hyvinvointia.</p>	
<b>Asiasanat</b> vapaaehtoistyö, motiivit, perehdytys, sitoutuminen, markkinointi	

# HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

## Name of the Degree Programme

### ABSTRACT

<b>Author</b> Meri-Marita Toivonen	<b>Number of Pages</b> 65 and 1 attachment page
<b>Title</b> "Sometimes it's hard but still this is so wonderful!" Report of Mannerheim League for Child Welfares Southwest Finlands volunteers satisfaction.	
<b>Supervisor(s)</b> Hanna Laitinen	
<b>Subscriber and/or Mentor</b> Mannerheim League for Child Welfare Southwest Finland, Jaana Petäjoki	
<b>Abstract</b> <p>The target of my thesis was to find out are the volunteers of Mannerheim League for Child Welfare in Southwest Finland satisfied with their work or do they want changes. The target was to find out what the thing that motivates them to voluntary work is, and what they think about the meaning of the voluntary work. I also found out what they think about Mannerheim League for Child Welfares Southwest Finland's visibility, giving support and thanks and introduction. I found out how volunteers can be encouraged to commit more. I brought in my thesis what the workers of the Mannerheim League for Child Welfares Southwest Finland think about volunteers.</p> <p>My thesis is qualitative in other words based on quality. Material consists of 17 interviews of volunteers and 3 interviews of workers. Interviews are made by individual-, group- and e-mail-interviews. Volunteers are doing voluntary work in local organization or in Southwest Finland's district.</p> <p>You can conclude from the results that the volunteers think that voluntary work is very meaningful in an individual aspect and for the society also. Generally speaking volunteers were satisfied to the thanks given, the support and introduction that Mannerheim League for Child Welfares in Southwest Finland gives. They thought that the visibility and marketing could be improved.</p> <p>My thesis provides to the ordererorganization a lot of useful information of volunteers' opinions and satisfaction. With the help of my thesis Southwest Finland's district can improve their occupational support to the volunteers. My thesis is useful also other districts around Finland and also to the central organization. With the help of my thesis other organizations can also benefit from the observations I've made and of the opinions of the volunteers to improve their own activity. My thesis brings to the professional field fresh information on how the volunteers experience their work and if they think that they are meaningful to the society. The topic is current because voluntary work is increasing all the time. Especially now when we have this bad economic situation, voluntary work has an increasing role in society. The third sector and voluntary work are in an increasingly important role when we try to maintain and increase welfare of people.</p>	
<b>Keywords</b> voluntary work, motives, introduction, commitment, marketing	

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 TOTEUTUS	8
2.1 Tavoitteet ja kehittämistarve	9
2.2 Menetelmät	10
2.3 Tutkimuksen eettisyys	12
2.4 Tulosten analysointi	14
3 VAPAAEHTOISTOIMINTA	15
3.1 Vapaaehtoisen roolit	18
3.2 Vapaaehtoistyön merkitys yksilölle sekä yhteiskunnalle	21
3.3 Mikä motivoi tekemään vapaaehtoistyötä?	25
3.4 Mikä saa lopettamaan? Vapaaehtoistoiminnan haasteet.	32
4 VAPAAEHTOISTYÖ MLL:N VARSINAIS-SUOMEN PIIRISSÄ	37
4.1 Vapaaehtoisten rekrytointi	39
4.2 Miksi juuri MLL Varsinais-Suomen piiri?	40
4.3 Työntekijöiden ajatuksia vapaaehtoisista ja vapaaehtoistoiminnasta	41
5 VAPAAEHTOISTEN MIELIPITEITÄ	43
5.1 Mannerheimin Lastensuojeluliiton Varsinais-Suomen piirin näkyvyys	43
5.2 Tuen saanti ja sen merkitys vapaaehtoistyössä	49
5.3 Vapaaehtoisten perehdytys ja toimintaan sitouttaminen	52
5.4 Kiitoksen merkitys vapaaehtoistyössä	56
6 JOHTOPÄÄTÖKSET	58
6.1 Kehittämisehdotuksia	61
6.2 Tulosten hyödynnettävyys	62
LÄHTEET	63
LIITTEET	66

## 1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni on tehty Mannerheimin Lastensuojeluliiton, MLL, Varsinais-Suomen piirille. Selvitän työssäni ovatko Mannerheimin Lastensuojeluliiton Varsinais-Suomen piirin alueen vapaaehtoiset tyytyväisiä työhönsä vai haluavaisitko he jotain muutosta. Mannerheimin Lastensuojeluliitolla on paljon erilaisia mahdollisuuksia toimia vapaaehtoisena, kuten esimerkiksi perhekahvilan vetäjänä, tukihenkilönä tai toimia esimerkiksi tanssita vauvaa- ohjaajana. Kerron erilaisista mahdollisuuksista lisää luvussa 4. Paikallisyhdistyksissä henkilö voi olla mukana myös hallituksessa, jossa hallituksen jäsenillä on erilaisia rooleja ja vastuualueita, kuten esimerkiksi tukioppilasvastaava tai jäsenvastaava.

Opinnäytetyöni tavoitteena on selvittää mitä mieltä vapaaehtoiset ovat Mannerheimin Lastensuojeluliitosta ja sen toiminnassa vapaaehtoisena mukana olemisesta. Olen haastatellut opinnäytetyötäni varten 17 henkilöä Varsinais-Suomen piirin alueelta. Osa haastatelluista toimii vapaaehtoisena paikallisyhdistyksissä ja osa taas Varsinais-Suomen piirissä. Haluan opinnäytetyöni avulla tuoda vapaaehtoisten äänen kuuluviin. Pyrin työssäni tuomaan selkeästi esille vapaaehtoisten mielipiteen. Minusta on tärkeää, että vapaaehtoisten mielipiteet ja näkemykset nousevat esiin tekstistä, koska työni on tilattu sitä varten. Mannerheimin Lastensuojeluliiton Varsinais-Suomen piiri on tilannut työni tarpeeseen, koska he haluavat tietää, mitä vapaaehtoiset ajattelevat työstään; ovatko he tyytyväisiä vai pitääkö toimintaa kehittää.

Opinnäytetyöni on merkityksellinen tilaajaorganisaatiolle eli Mannerheimin Lastensuojeluliitolle. MLL:n Varsinais-Suomen piiri saa työni avulla arvokasta ja tärkeää tietoa, näkökulmia ja kehittämissuhteita suoraan vapaaehtoisilta itseltään. Opinnäytetyöni avulla Varsinais-Suomen piiri pystyy kehittämään työtään vapaaehtoisten parissa ja huomioimaan vapaaehtoisten tarpeet ja toiveet paremmin. MLL:n Varsinais-Suomen piiri saa työstäni tietoa, jonka avulla se pystyy kehittämään ammatillista tukeaan vapaaehtoisille. Uskon myös, että vapaaehtoiset saavat työstäni jotain, koska opinnäytetyöni avulla he saavat äänensä kuuluviin. Varsinkin paikallisyhdistysten vapaaehtoiset voivat jäädä vähemmälle huomiolle, koska Varsinais-Suomen piirin henkilökunta on rajallinen ja paikallisyhdistyksiä on hyvin paljon. Pienimmät yhdistykset

ja vähemmän aktiiviset yhdistykset jäävät väkisin isompien ja aktiivisten yhdistysten varjoon. Työni avulla myös paikallisyhdistysten vapaaehtoiset saavat äänensä kuuluviin.

Vapaaehtoiset ovat hyvin tärkeässä roolissa järjestöissä ja ilman heitä, monikaan järjestö ei välttämättä pystyisi järjestämään tapahtumia tai muuta toimintaa. Näin on myös Mannerheimin Lastensuojeluliitossa. MLL:n tapahtumat ja toiminta eivät olisi niin monipuolista, mitä ne ovat nyt ilman vapaaehtoisia. MLL:n Varsinais-Suomen piirissä on palkattuja työntekijöitä, jotka vetävät erilaisia kerhoja lapsille, mutta näissäkin kerhoissa vapaaehtoiset ovat apuna. Paikallisyhdistyksissä vapaaehtoistoiminta on vieläkin merkittävämmässä roolissa, koska yleisesti ottaen paikallisyhdistyksissä palkattuja työntekijöitä ei ole lainkaan, tai heitä on yksi, joka ei pysty pyörittämään kaikkea toimintaa yksin. Hallituksen jäsenet koostuvat vapaaehtoisista. Tämän takia on tärkeää, että MLL tukee vapaaehtoisiaan ja ottaa heidän mielipiteensä ja näkemyksensä huomioon. Raha-automaattiyhdistys, RAY, teki vuonna 2010 tutkimuksen, jossa selvitettiin RAY:n avustamien sosiaali- ja terveysjärjestöjen vapaaehtoistoimintaa. Tutkimuksessa kysyttiin muun muassa vapaaehtoistoiminnan roolista järjestöissä ja 1068 vastaajasta 43,9 % vastasi: ”Järjestömme keskeiset tehtävät toteutetaan palkatulla henkilöstöllä, mutta vapaaehtoistoiminta on tärkeä osa toimintaamme, oma vastuualueensa muiden toimintaloikojen seurassa. Toiseksi eniten, 35,5 %, vastauksia oli saanut: ”Järjestömme perustuu vapaaehtoistyöhön, vapaaehtoistyö on järjestömme olemassaolon edellytys, kaikki toimintamme on vapaaehtoistoimintaa.” Kysely on lähetetty kaikille vuonna 2009 RAY:n avustusta saaneille järjestöille. (Pessi & Oravasaari 2010, 25.) Tutkimustuloksestakin huomaa, että vapaaehtoistoiminta on tärkeässä roolissa järjestöissä ja näin on myös MLL:n Varsinais-Suomen piirissä; palkattuja työntekijöitä on, mutta ilman vapaaehtoisia ei järjestö kuitenkaan pystyisi tuottamaan niin monipuolisia palveluita kuin tällä hetkellä.

Vapaaehtoisilla on paljon uusia näkemyksiä ja kehittämissuhteita, mutta monet voivat kokea niiden esille tuomisen vaikeaksi. Monet vapaaehtoiset eivät välttämättä uskalla lähteä tekemään ehdotuksia toiminnan kehittämiseen, jolloin hyvät ideat eivät pääse esille. Yksi vaikuttamisen keinoista on juuri vapaaehtoistoiminta. Tekemällä vapaaehtoistyötä pystyy paikallisyhdistys vaikuttamaan siihen, mitä piirissä päätetään. Vapaaehtoistyön tekeminen on niin sanottua välillistä vaikuttamista; kun tekee

vapaaehtoistyötä jonkin itselleen tärkeän asian eteen, vaikuttaa se siihen, mitä piirin puolella päätetään. (Ilvonen 2011b, 23–24.) Mielestäni myös tämän takia työni on merkittävä, koska opinnäytetyöni avulla tuon vapaaehtoisten ääntä kuuluviin taholle, jossa päätöksiä tehdään. Myös ne vapaaehtoiset, jotka kokevat kehitysideoiden kertomisen suoraan MLL:n Varsinais-Suomen piirille tai paikallisyhdistysten hallitukselle epämiellyttäväksi, saavat mielipiteensä kuuluviin.

Olen kysynyt vapaaehtoisilta erilaisia kysymyksiä liittyen heidän vapaaehtoistyöhönsä Mannerheimin Lastensuojeluliitossa sekä siihen mitä mieltä he ovat yleisesti MLL:stä. Olen myös haastatellut kolmea Varsinais-Suomen piirin työntekijää. Kysymykset ovat opinnäytetyöni liitteenä. Olen valinnut opinnäytetyöhöni luvut sillä perusteella, mitä haastatteluista on noussut esille analysoituani ne. En käsittele opinnäytetyössäni kaikkia kysymyksiä ja vastauksia. Olen poiminut mielestäni tärkeimmät asiat ja ne teemat, mitkä haastatteluista nousi eniten esille.

Luvussa 2 kerron miten olen opinnäytetyöni toteuttanut. Esittelen tutkimustavan, jota olen hyödyntänyt työtäni tehdessä. Kerron myös menetelmät joita olen opinnäytetyössäni käyttänyt. Pohdin myös opinnäytetyöni etiikkaa; onko tekemäni selvitys eettisesti toteutettu ja mitä tutkimusetiikalla tarkoitetaan.

Luvussa 3 kerron yleisesti mitä vapaaehtoistoiminnalla tarkoitetaan, kuka sitä tekee ja miksi sitä tehdään. Olen luvussa 3 nostanut esille vapaaehtoistoiminnan motivaatioita ja syitä lopettamiseen. Nämä aiheet ovat mielestäni tärkeitä, koska niiden avulla Mannerheimin Lastensuojeluliiton Varsinais-Suomen piiri näkee mitkä asiat motivoivat vapaaehtoisia ja mikä heidät saisi lopettamaan.

Luvussa 4 käsittelen vapaaehtoistoimintaa Mannerheimin Lastensuojeluliitossa. Kerron mitä erilaisia mahdollisuuksia MLL tarjoaa vapaaehtoisille. Käsittelen myös vapaaehtoisten rekrytointia. Kerron mitä mieltä haastattelemani Varsinais-Suomen piirin työntekijät ovat vapaaehtoisista ja miksi vapaaehtoiset ovat valinneet juuri MLL:n.

Luvussa 5 käsittelen MLL:n näkyvyyttä, tuen saannin merkitystä, vapaaehtoisten perehdytystä ja toimintaan sitouttamista sekä kiitoksen merkitystä. Nämä teemat ovat mielestäni tärkeitä nostaa esille, jotta MLL näkee mitä mieltä järjestön markkinoinnis-

ta ollaan ja miten tärkeää tuen ja kiitoksen merkitys vapaaehtoiselle on. Lisäksi MLL saa vinkkejä siihen, miten vapaaehtoiset saataisiin paremmin sitoutumaan.

Luku 6, johtopäätökset, joissa kerron mihin tulokseen opinnäytetyössäni olen tullut. Kerron myös kehittämisehdotuksia Mannerheimin Lastensuojeluliitolle, sen perusteella, mitä haastatteluista on noussut esille. Pohdin opinnäytetyöni tulosten hyödynnettävyyttä myös muualla MLL:ssä, ei vain Varsinais-Suomen piirissä.

## 2 TOTEUTUS

Haastattelin opinnäytetyötäni varten 17 vapaaehtoista, jotka toimivat Mannerheimin Lastensuojeluliiton Varsinais-Suomen piirin alueella. Haastateltavista osa toimii paikallisyhdistyksissä ja osa Varsinais-Suomen piirissä. Halusin tietää vapaaehtoisilta mitä mieltä he ovat muun muassa vapaaehtoistyön merkityksestä sekä mikä motivoi tekemään vapaaehtoistyötä ja mikä ehkä saisi lopettamaan. Lisäksi halusin tietää miksi vapaaehtoiset olivat juuri valinneet MLL:n ja oliko sinne helppo päästä mukaan. Selvitin myös mitä mieltä vapaaehtoiset ovat MLL:n näkyvyydestä, markkinoinnista ja tiedotuksesta. Myös tuen ja kiitoksen saannin merkitys vapaaehtoistyössä kiinnosti. Kysyin myös vapaaehtoisten mielipiteitä siihen, miten uudet vapaaehtoiset saataisiin sitoutumaan toimintaan paremmin. Sitouttamiseen liittyen selvitin myös, ovatko vapaaehtoiset tyytyväisiä saamaansa perehdytykseen MLL:ssä.

Vapaaehtoisten lisäksi haastattelin myös kolmea MLL:n Varsinais-Suomen piirin työntekijää. Halusin myös työntekijöiden mielipiteen mukaan opinnäytetyöhöni. Halusin tietää pitävätkö työntekijät vapaaehtoisia täysin itsestään selvinä vai koetaanko, että vapaaehtoisista tulee pitää hyvää huolta ja heidän mielipiteitään tulee kuunnella.

Opinnäytetyöni on toteutettu kvalitatiivista eli laadullista tutkimusta apuna käyttäen. Valitsin laadullisen tutkimuksen, koska keräsin aineistoa haastattelemalla pientä määrää Mannerheimin Lastensuojeluliiton Varsinais-Suomen piirin vapaaehtoisia. Haastattelut kuuluvat laadullisen tutkimuksen menetelmiin. Haastateltavia oli 17. En ottanut enempää haastateltavia, vaikka heitä olisi ollutkin, koska aineistonkeruu saa-



vutti saturaation eli kylläntymisen. Saturaatio on yksi tapa mitata aineiston riittävyttä. Saturaatiolla tarkoitetaan sitä, että aineisto alkaa toistaa itseään, se ei tuota enää uutta informaatiota. (Eskola & Suoranta 2005, 62–63.) Olin yhteydessä useaan eri paikallisyhdistykseen sekä Varsinais-Suomen piiriin ja haastattelin niistä vapaaehtoisia, jotka halusivat haastateltavaksi. Pyrin ottamaan haastateltavia eri paikoista, jolloin sain kattavamman tuloksen siitä, miten mielipiteet eroavat minkäkin paikkakunnan vapaaehtoisten kesken. En halunnut haastatella pelkästään Turun seudun tai Varsinais-Suomen piirin vapaaehtoisia, vaan halusin myös haastateltavia kauempaa paikallisyhdistyksistä.

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tärkeintä ei ole aineiston määrä, vaan laatu. Laadullinen tutkimus ja määrällinen tutkimus, kvantitatiivinen tutkimus, poikkeavat toisistaan. Kvalitatiivinen ja kvantitatiivinen tutkimus on pyritty määrittelemään, mutta määrittelyt ovat kuitenkin epäselviä, jolloin sekaannuksia saattaa tapahtua. Tutkimuksia on vaikea erottaa tarkasti toisistaan. Kvalitatiivinen ja kvantitatiivinen tutkimus nähdäänkin enemmän toisiaan täydentävinä kuin toisiaan vastaan kilpailevina. Tutkimuksia voidaan käyttää rinnakkain tai peräkkäin. (Hirsjärvi ym. 2012, 135–136.) Monesti tutkimuksessa käytetään molempia tapoja sekä kvalitatiivista että kvantitatiivista. Itse koin työhöni paremmaksi vaihtoehdoksi kvalitatiivisen tutkimuksen, koska halusin luoda eräänlaisen henkilökohtaisen siteen tutkittaviin ja ymmärtää tätä kautta paremmin heidän työtään ja kokemuksiaan vapaaehtoistoiminnasta. Mielestäni kvalitatiivinen tutkimus on myös inhimillisempi ja mukavampi tutkittavalle. Koin myös, etten tarvitse työtäni varten niin suuria määriä aineistoa, kuin kvantitatiivisessa aineistossa yleensä on. Pienempi määrä ja laadultaan rikkaampi aineisto on minun työni kannalta merkittävämpi.

## 2.1 Tavoitteet ja kehittämistarve

Opinnäytetyöni tavoitteena on selvittää millaisena vapaaehtoiset kokevat työnsä Mannerheimin Lastensuojeluliiton Varsinais-Suomen piirin alueella. Tarkoituksena on tuoda vapaaehtoisten ääni ja näkemykset kuuluviin. Tavoitteena on myös antaa piirille selvitys siitä ovatko vapaaehtoiset tyytyväisiä saamaansa tukeen, MLL:n tiedotukseen, perehdytykseen tai ylipäänsä vapaaehtoistoimintaan Mannerheimin Lastensuojeluliitossa. Tuon opinnäytetyössäni esille vapaaehtoisten mielipiteitä siitä millaisena

he kokevat työnsä ja haluaisivatko he johonkin asioihin muutosta, ja millaista muutosta he kaipaavat. Lisäksi työssäni on tarkoitus tuoda esille myös MLL:n Varsinais-Suomen piirissä työskentelevän henkilökunnan mielipiteitä: mitä he ajattelevat vapaaehtoisista, onko heidän mielestään vapaaehtoistoiminta tärkeää järjestön kannalta, pitääkö vapaaehtoisista pitää hyvää huolta vai pitävätkö he vapaaehtoisia ja vapaaehtoistoimintaa MLL:ssä itsestäänselvyytenä.

Opinnäytetyöni keskeisenä kehittämistehtävänä on selvittää MLL:n Varsinais-Suomen piirille millaisena vapaaehtoiset kokevat työnsä, jotta he pystyvät työni avulla kehittämään toimintaansa paremmaksi ja enemmän vapaaehtoisten näköiseksi. MLL:n Varsinais-Suomen piiri haluaa opinnäytetyöni avulla saada lisää tietoa vapaaehtoisten mielipiteistä, joiden avulla se pystyy kehittämään ammatillista tukeaan vapaaehtoisille. Tuon opinnäytetyössäni esille kehittämissuhteita, jotka on nostettu esiin vapaaehtoisten haastatteluista. Opinnäytetyöni avulla MLL:n Varsinais-Suomen piiri pystyy arvioimaan vapaaehtoistoimintaansa ja tekemään tarvittavia muutoksia ja kehittää toimintaansa, jotta vapaaehtoistoiminta jatkuisi tulevaisuudessakin yhtä monipuolisena ja hyvänä, ellei parempanakin. Toivon, että työni avulla vapaaehtoisten ääni tulisi selkeästi Varsinais-Suomen piirin korviin ja järjestöstä tehtäisiin vapaaehtoisten näköinen, koska ilman vapaaehtoisia ei olisi Mannerheimin Lastensuojeluliittoakaan.

## 2.2 Menetelmät

Kerron tässä luvussa mitä aineistonkeruumenetelmiä olen käyttänyt opinnäytetyössäni. Mietin erilaisia vaihtoehtoja, joita työssäni voisin käyttää, mutta päädyin perinteiseen haastatteluun. Koin, että haastattelu on työni kannalta kaikkein paras tapa kerätä aineistoa. Haastatteluiden avulla pystyin esittämään tarkentavia kysymyksiä haastateltaville sekä havainnoimaan miten haastateltavat käyttäytyvät kysymyksiä esittäessä. Koin, että haastattelujen avulla pääsisin lähemmäs haastateltavaa ja pystyisin paremmin ymmärtämään heidän näkemyksiään toiminnasta ja siitä, mikä siinä on hyvää ja missä olisi parannettavan varaa.

Haastattelu on Suomessa yleisin tapa kerätä laadulliseen tutkimukseen aineistoa. Haastattelu on yleisempää kvalitatiivisessa tutkimuksessa, mutta sitä voidaan käyttää myös kvantitatiivisessa tutkimuksessa. Haastattelu on yhdenlaista keskustelua haastateltavan kanssa. Keskustelu ei kuitenkaan ole samanlaista kuin ystävien kesken, koska keskustelua johtaa haastattelija, ja haastattelu etenee haastattelijan määräämällä tavalla. Ideana on saada vastauksia haluttuun kysymykseen kysymällä haastateltavalta suoraan. Haastatteluista pyritään tekemään mahdollisimman mukavia ja keskustelunomaisia, jotta haastateltavasta saataisiin mahdollisimman paljon irti. Haastattelu on vuorovaikutusta kahden tai useamman henkilön kesken ja se on aina luottamuksellista. (Eskola & Suoranta 2005, 85.)

Haastattelutyyppinä on erilaisia. Eskola ja Suoranta (2005) ovat jakaneet haastattelut neljään eri haastattelutyyppiin: strukturoitu haastattelu, puolistrukturoitu haastattelu, teemahaastattelu ja avoin haastattelu. Olen käyttänyt omassa opinnäytetyössäni puolistrukturoitua haastattelua. Puolistrukturoidulla haastattelulla tarkoitetaan haastattelua, missä kysymysten muotoilu ja järjestys on kaikille sama, mutta valmiiden vastausvaihtoehtojen sijaan jokainen haastateltava saa vastata avoimesti omin sanoin. (Eskola & Suoranta 2005, 86.) Opinnäytetyötäni varten tehdyissä haastatteluisa haastattelin vapaaehtoisia joko yksilöhaastatteluina, ryhmähaastatteluina tai sähköpostihaastatteluina. Jokaisella oli kuitenkin samat kysymykset, joihin haastateltavat pystyivät vastaamaan avoimesti omin sanoin. Tällä tavalla sain kaikilta haastateltavilta samoihin kysymyksiin vastaukset, mutta he saivat kertoa omat mielipiteensä ja näkemyksensä avoimesti. En halunnut tehdä strukturoitua haastattelua, jossa vastausvaihtoehdot on annettu valmiiksi, koska koin, että sillä tavalla en saa tarpeeksi laadukasta ja monipuolista aineistoa, mitä nyt sain.

Sovin haastatteluiden ajankohdista ja paikoista yhdessä haastateltavien kanssa, jotta haastateltavalle haastattelutilanne olisi mahdollisimman mukava ja luonteva. Haastattelutilanne voi joskus tuntua haastateltavasta pelottavalta tai hän voi kokea sen uhkaavana (Hirsjärvi ym. 2012, 206–207). Juuri sen takia on tärkeää, että haastateltava tuntee olonsa mukavaksi ja luottaa siihen, että hänen kertomansa asiat pysyvät salassa. Haastateltavalle on tarjottava mahdollisuus valita paikka, missä haastattelu toteutetaan. (Eskola & Suoranta 2005, 91.) Itse tein haastatteluita sekä haastateltavien kotona, mutta myös MLL:n perhekeskuksissa sekä – kahviloissa, mikä haasta-

teltavasta tuntui mukavimmalta paikalta tehdä haastattelu. Koin tärkeäksi, että haastateltava tuntee olonsa mukavaksi ja rennoksi, jotta hän pystyy keskittymään haastatteluun täysin ja pohtimaan antamiani kysymyksiä syvällisemmin. Keroin myös haastateltaville, että heidän nimiään ei näy valmiissa opinnäytetyössä eikä heidän kommenttejaan käytetä työssä esimerkkeinä, jos he eivät sitä halua. Haastateltavan on pystyttävä luottamaan siihen, että heidän nimensä ja tietonsa pysyvät salassa. Olen päätenyt opinnäytetyössäni ratkaisuun, missä kaikki haastateltavat pysyvät anonyymeinä. Kukaan, muu kuin haastateltava itse, ei voi tunnistaa kommenttejaan käyttämästäni sitaateista. En kerro sitaateissa haastateltavan nimeä enkä yhdistystä missä hän toimii. Tällä tavalla kaikki pystyvät kertomaan rehellisen mielipiteensä pelkäämättä sitä, että joutuu leimatuksi.

Haastattelu on mainio tapa kerätä aineistoa, mutta haastattelussa on huonojakin puolia. Haastattelu vie paljon aikaa. (Hirsjärvi ym. 2012, 206.) Haastattelussa pitää sopia aika ja paikka, mennä paikan päälle, esittää kysymykset ja kirjata tai nauhoittaa haastattelu. Haastattelun jälkeen haastattelu pitää litteroida, jos haastattelu on nauhoitettu. Litteroinnilla tarkoitetaan nauhoitetun haastattelun puhtaaksikirjoittamista tekstimuotoon. Tällöin haastatteluja on helpompi analysoida ja tutkia jälkepäin. Myös aineiston säilytys on helpompaa. Itse nauhoitin kaikki kasvotusten toteutetut haastatteluni. Nauhoittamalla haastattelut pystyin keskittymään paremmin haastateltavan vastauksiin ja esittämään lisäkysymyksiä. Uskon, että myös haastateltava pystyi luonnollisemmin kertomaan vastauksiaan, koska ei tarvinnut odottaa että ehtisin kirjaamaan kaiken ylös.

### 2.3 Tutkimuksen eettisyys

Opinnäytetyötäni tehdessä piti minun pohtia myös eettisiä kysymyksiä, tutkimusetiikkaa ja sitä olenko hankkinut ja käsitellyt aineistoa eettisesti. Eettisesti hyvässä selvityksessä tai tutkimuksessa noudatetaan hyvää tieteellistä käytäntöä. Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu muun muassa että noudatetaan rehellisyyttä ja tarkkuutta työssä, tulosten tallentamisessa, esittämisessä sekä niiden arvioinnissa. Tuloksia julkaistaessa ollaan avoimia sekä otetaan huomioon ja kunnioitetaan muiden tutkijoiden saavutuksia. Ennen tutkimusta pitää tehdä huolellinen suunnitelma. (Hirsjärvi

ym. 2012, 23–24.) Olen opinnäytetyössäni pyrkinyt noudattamaan hyvää tieteellistä käytäntöä. Olen tehnyt huolellisen suunnitelman työstäni. Työtäni tehdessä olen selvittänyt mitä kaikkea käsittelemästäni aiheesta jo tiedetään. Kunnioitan muita tutkijoita, jotka ovat aihetta ennen minua tutkineet ja käsitelleet, enkä väitä heidän tutkimiaan asioita omakseni vaan tuon opinnäytetyössäni selvästi esille, kenen työtä olen lainannut. Totuuden etsiminen ja tiedon luotettavuus ovat normeja, jotka ohjaavat tutkijoita noudattamaan hyvää tieteellistä käytäntöä ja menetelmiä. Tutkijan tulee esittää luotettavia tuloksia, joiden luotettavuus ja oikeellisuus pystytään selvittämään. Lisäksi kerätty aineisto tutkimusta varten on tärkeää säilyttää asiaankuuluvalla tavalla. (Kuula 2006, 24.) Olen huolellisesti pitänyt keräämäni aineiston tallessa, muiden lukemattomissa.

Pidän tärkeänä, että opinnäytetyössäni aineisto on kerätty, analysoitu ja tallennettu eettisesti oikein. Aineistoa kerätessä pitää muistaa, että jokaisella ihmisellä on oikeus valita vastaako kysymykseen vai ei. Aineistoa tarkastellessa pitää muistaa henkilön yksityisyys ja anonymiteetti. Kenenkään ihmisen kommentteja, mielipiteitä, nimiä tai mitään mistä hänet voisi tunnistaa, ei saa tuoda työssään esille ilman kyseisen henkilön lupaa. Yksityisyyden määrittelyä ei voi rajata tarkkoihin raameihin. Jokainen ihminen ymmärtää yksityisyyden omalla tavallaan; esimerkiksi jollekin omista intiimeistä asioista puhuminen julkisessa tilassa muiden kuulla on normaalia, mutta jonkun mielestä perhesuhteista kysyminen muiden ihmisten kuulla voi olla loukkaavaa ja epämiellyttävää. (Kuula 2006, 75–76.) Haastattelemani vapaaehtoiset voivat kokea yksityisyyden eri tavoin, joten annoin haastateltavien valita haastattelupaikan, jotta ne ihmiset jotka eivät halua mielipiteitään muiden korviin, saavat valita rauhallisen paikan ja ne ihmiset joita ei haittaa että myös muut ihmiset kuulevat, saivat valita julkisemman paikan.

Aineistoa kerätessäni korostin sitä, että haastateltavien nimiä ei tule työssäni esille eikä heitä voida sitaattien perusteella tunnistaa. Tuloksia julkistettaessa on tärkeää pitää huolta siitä, että luottamuksellisuus ja anonymiteettisuoja säilyvät. Anonymisoinnilla tarkoitetaan sitä, että haastateltavan tunnistettavuus tehdään hankalaksi poistamalla tai muuttamalla tunnistettavia asioita (Kuula 2006, 200). Sen tarkempaa anonymiteettius on, mitä arkaluontoisempaa aihetta käsitellään. (Eskola & Suoranta 2005, 57). Näin olen myös tehnyt omassa opinnäytetyössäni. Mistään käyttä-

mistäni sitaateista ei pysty tunnistamaan kuka on sitaatin takana, paitsi henkilö itse, joka asian on kertonut. Jotta henkilöllisyys olisi mahdollisimman vaikea selvittää, en myöskään kerro työssäni missä yhdistyksessä haastateltava on vapaaehtoisena. Keron työssäni onko vapaaehtoinen paikallisyhdistyksestä vai Varsinais-Suomen piiristä, jotta lukijakin pystyy vertailemaan miten mielipiteet vaihtelevat paikallisyhdistysten ja Varsinais-Suomen piirin vapaaehtoisten välillä.

## 2.4 Tulosten analysointi

Analysointi on tärkeä vaihe tulosten keräämisen ja niiden raportoinnin välissä. Laadullisessa tutkimuksessa analyysitapoja on monenlaisia. Jokaisella tutkijalla on omanlaisensa tapa analysoida keräämäänsä aineistoa. Aineiston voi jakaa esimerkiksi eri teemoihin tai aineistoon voi tehdä omia merkintöjään eli koodata. Koodaamisella tarkoitetaan esimerkiksi sitä, että tekstiä analysoidaan laittamalla erilaisia koodoja siihen. Jos aineistossa puhutaan vapaaehtoistoiminnan merkityksestä, sen koodi voi olla VM tai jos puhutaan vapaaehtoisten ohjauksesta, koodi voi olla VO. Jokainen tutkija määrittää itse koodinsa.

Analysoidessani aineistoa jaoin sen aihepiirin mukaan. Esimerkiksi aineisto, missä käsiteltiin vapaaehtoisten motivaatioita, jaettiin yhdeksi osaksi ja Mannerheimin Lastensuojeluliiton näkyvyydestä käsittelevä aineisto toiseksi osaksi ja niin edelleen. Tämä muistuttaa teemoittelua. Teemoittain järjestetty aineisto tuo esille mielenkiintoisia sitaatteja, joita voi sijoittaa esimerkiksi opinnäytetyöhön. Sitaateissa ei kuitenkaan ole välttämättä kovin syvälle menevää pohdintaa. Jotta teemoittelu onnistuisi, vaatii se opinnäytetyössä teorian ja sitaattien vuorovaikutusta. (Eskola & Suoranta 2005, 174-175.) Näin olen tehnyt omassa opinnäytetyössäni. Olen käyttänyt limittäin teoriaa sekä siihen liittyviä sitaatteja, jotka mielestäni elävöittävät ja tuovat tekstiin mielenkiintoa. Olen tuonut vapaaehtoisten mielipiteitä esiin läpi koko tekstin elävöittämään sitä. Sitaattien avulla tuon vapaaehtoisten äänen kuuluviin. Sitaatit esiintyvät työssäni limittäin teorian kanssa, jolloin tekstistä tulee monipuolinen. Koen tärkeäksi, että sitaatit ovat mukana tekstissä, koska niiden avulla myös lukija näkee, mitä mieltä vapaaehtoiset ovat olleet asiasta. Ja opinnäytetyöni avulla haluan tuoda selvästi vapaaehtoisten äänen kuuluviin.

### 3 VAPAAEHTOISTOIMINTA

Käsittelen tässä luvussa vapaaehtoistoimintaa; Mitä vapaaehtoistoiminnalla oikein tarkoitetaan? Mitä se on, ketkä sitä tekevät ja miksi? Kerron mikä merkitys vapaaehtoistoiminnalla on yksilölle sekä yhteiskunnalle, mikä motivoi tekemään vapaaehtoistyötä ja mikä mahdollisesti saa lopettamaan. Kerron myös mitä haasteita vapaaehtoistoimintaan liittyy. Käytän työssäni käsitteitä vapaaehtoistoiminta ja vapaaehtoistyö. Käsitteitä käytetään usein rinnakkaisina, koska niiden määritelmät eivät ole suuressa ristiriidassa keskenään. Toiminnan perusolemus on kummassakin melko samanlainen. Vapaaehtoistoiminnalla halutaan korostaa sitä, että työstä ei makseta palkkaa. Käsitteellä vapaaehtoistyö halutaan korostaa sitä, että työ on yhtä arvokasta kuin palkkatyö, vaikka siitä ei rahallista korvausta saakkaan. (Porkka 2009, 60.) Vapaaehtoistyön kriteerit täyttyvät, kun henkilö tekee jotain konkreettista palkatonta työtä esimerkiksi järjestön hyväksi. Tällaista työtä voi olla hallituksen jäsenenä toimiminen, osallistumista talkoisiin tai sukkiin kutomista tai leivonnaisten leipomista järjestön myyjäisiin. (Harju 2003, 118.)

Vapaaehtoistoiminnalla on monia eri määrittelyjä, mutta varmasti yleisin määrittely on että se on työtä, jota tehdään vapaaehtoisesti, omalla ajalla eikä siitä makseta palkkaa. (Yeung 2002, 11; Pessi & Oravasaari 2010, 9.) Vapaaehtoistyötä on tehty kautta aikojen ja sen määrittely on muuttunut aikojen saatossa. 1980-luvulla vapaaehtoistoiminta on määriteltä järjestöjen toiminnaksi, jolla täydennetään ja tuetaan julkista sektoria. Vielä vuonna 1992 vapaaehtoistoiminta luokiteltiin toiminnaksi, jota voi olla vain järjestöissä, vaikka perinteisten järjestöjen rinnalle oli syntynyt uusia paikallisyhdistyksiä, joissa vapaaehtoistoimintaa harjoitettiin. (Lehtinen 1997, 17.) Nykyajan vapaaehtoistoimintaan liittyy edellä mainitut määrittelyt, mutta nykyajan vapaaehtoistoiminta on huomattavan paljon laajempaa kuin ennen. Vapaaehtoistoiminnan sisälle kuuluu myös talkootyö sekä naapuriapu, mutta jätän ne työssäni käsittelemättä, koska keskityn vapaaehtoistoimintaan kansalaisjärjestöissä.

Vapaaehtoistoiminta on osa kansalaistoimintaa. Aaro Harjun (2003) mukaan kansalaistoiminta on ihmisen aktiivista toimintaa itsestä ulospäin, yhdessä toimien yhteisen hyvän puolesta. Kansalaistoiminnassa tärkeää on se, että ihminen käyttää siinä

omaa työpanostaan. Pelkkä jäsenyys ja jäsenmaksun maksaminen ei ole kansalaistoimintaa, koska siinä ihminen ei anna omaa työpanostaan järjestön tai yhdistyksen hyväksi. Myöskään järjestön tapahtumiin osallistuminen ei täytä kansalaistoiminnan kriteerejä, koska ihminen ei ole ollut mukana järjestämässä tapahtumaa. Jos ihminen on ollut mukana tapahtuman järjestämisessä tai osallistuu järjestön toiminnan suunnitteluun jäsenmaksun maksamisen lisäksi, voidaan hänet luokitella kansalaistoimijaksi. Vapaaehtoistoiminnalla tarkoitetaan konkreettista toimintaa joko järjestön hyväksi tai muiden ihmisten hyväksi, tai molempia. Kansalaistoiminta ja vapaaehtoistoiminta ovat hyvin lähellä toisiaan, mutta eroavaisuuksiakin löytyy. Harjun mukaan kansalaistoiminta tulee aina olla itsestä ulospäin suuntautuvaa toimintaa. Toiminta ei saa myöskään kohdistua toimijan lähipiiriin kuten perheeseen tai työpaikkaan, koska tällöin toiminta ei ole kansalaistoimintaa vaan sen voi luokitella talkootyöksi. Vapaaehtoistoimintaa voi harjoittaa myös lähipiirille. Kansalaistoimintaa pitää harjoittaa yhteiseksi hyväksi. Vapaaehtoistyö ei välttämättä aina suuntaudu pelkästään yhteiseen hyvään. (Harju 2003, 9-10.)

Eero Nerellin (1989) mukaan vapaaehtoistoiminta on tullut uudeksi käsitteeksi talkootyön rinnalle. Talkootyö ja vapaaehtoistyö ovat hyvin samanlaista työtä, mutta talkootyötä tehdään usein perheen tai ystävien kesken. Vapaaehtoistoiminta ulottuu laajemmalle alueelle. Vapaaehtoistoimintaa tehdään eri järjestöjen organisoimana, jolloin kohderyhmä vapaaehtoistoiminnalle on hyvin laaja. Vapaaehtoistoiminnalla pyritään antamaan apua ja tukea sitä tarvitseville, mutta vapaaehtoistoiminta antaa myös paljon vapaaehtoiselle itselleen.

Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto on koonnut vapaaehtoistoiminnan koulutusaineiston, missä käsitellään muun muassa sosiaali- ja terveysjärjestöjen vapaaehtoistoiminnan periaatteita: vapaaehtoistoiminta on ihmisten välistä vuorovaikutusta, se on tasa-arvoista eli kaikki osapuolet ovat tasa-arvoisia, se on luotettavaa, puolueetonta, vapaaehtoista, vastuullista toimintaa, itsenäistä eli jokaisella ihmisellä on oikeus päättää omista asioistaan, vaikka esimerkiksi vapaaehtoistyöntekijä olisi asiasta eri mieltä, vapaaehtoiselle ei makseta palkkaa, vapaaehtoinen toimii tavallisen ihmisen tiedoin ja taidoin, vapaaehtoistyö ei korvaa ammattityötä, vapaaehtoisella on vaihteluvallisuus sekä vapaaehtoisena tulee saada tukea työhönsä. (Harju ym. 2001, 34-35.) Anne Birgitta Yeungin (2002) mukaan Suomessa vapaaehtoistoiminnan peri-



aatteisiin kuuluu muun muassa vapaaehtoisuus, palkattomuus, yhteinen ilo, vastavuoroisuus, tasa-arvoisuus, luottamuksellisuus sekä ei-ammattimaisuus (Yeung, 2002, 11). Yleisesti vapaaehtoistoiminnan periaatteet ovat melko samat joka paikassa. Eri järjestöissä voi kuitenkin olla omia arvoja ja periaatteita, jotka ovat tärkeitä juuri tietyn järjestön toiminnan kannalta, jolloin vapaaehtoistoimija sitoutuu sen järjestön periaatteisiin, missä hän vapaaehtoistoimintaa harrastaa. Itse nostaisin esille muutaman mielestäni tärkeän periaatteen: vapaaehtoistoiminta on vapaaehtoista ja sen voi lopettaa milloin tahansa, jos vapaaehtoiselle tulee tunne, että vapaaehtoistyö käy liian raskaaksi. Vapaaehtoiselle ei makseta palkkaa. Vapaaehtoinen voi kuitenkin saada etuuksia järjestön puolelta esimerkiksi alennuksia tai vapaalippuja organisaation järjestämiin tapahtumiin. Vapaaehtoistoiminta on ihmisten välistä vastavuoroista toimintaa eli sen lisäksi että vapaaehtoinen antaa muille ihmisille jotain hyvää, hän myös itse saa siitä jotain sillä kukaan ei tee vapaaehtoistyötä ilman, että siitä myös itse saa jotain takaisin.

Vapaaehtoistoiminta on tärkeää toimintaa ja se täydentää julkisen ja yksityisen sektorin palveluita. Pitää kuitenkin muistaa, että vapaaehtoistoimintaa harrastetaan tavallisen ihmisen tiedoilla ja taidoilla. Vapaaehtoistyö ei korvaa ammattityötä, mutta se voi täydentää sitä. Vapaaehtoisten osaamisen ydin on elämäkokemus ja tieto siitä, miten erilaisista asioista voi selvitä esimerkiksi oman kokemuksen avulla. Vapaaehtoistoiminnassa ihminen kohtaa toisen ihmisen kuuntelemalla ja esimerkiksi kertomalla miten on itse selvinnyt vastaavanlaisesta tilanteesta. Vapaaehtoinen voi olla vain ystävällinen toiselle, kun kohtaa vaikeassa elämäntilanteessa olevan ihmisen. Ihminen, joka osallistuu jonkin organisaation järjestämään kerhoon, voi tulla ja mennä kerhoon kun itse siltä tuntuu eikä suhde vapaaehtoisiin ole millään tavalla sitova. Kumpikaan ei ole riippuvainen toisesta ja suhteen voi lopettaa omatoimisesti, koska itse haluaa. Ammatillisessa työssä työntekijän ja asiakkaan suhde on erilainen. Yleisesti kun asiakas tulee hakemaan apua esimerkiksi vaikeaan elämäntilanteeseen, solmitaan organisaation kanssa asiakkaan ja työntekijän välille suhde, joka on sitova. Palvelu on ammattimaista ja siinä pyritään hoitamaan ongelma kokonaan. Asiakas nähdään avun antamisen kohteena ja riippuvaisena organisaation tarjoamasta palvelusta. Vapaaehtoistoiminnassa kumpikin osapuoli hyötyy toiminnasta kun taas ammatillisessa suhteessa työntekijä eli avun antaja ei välttämättä hyödy asiakassuhteesta millään tavalla. (Harju ym. 2001, 37-39.)

Vapaaehtoistoiminnan ollessa vapaaehtoista ja palkatonta, se poikkeaa normaalista työstä. Vapaaehtoistyötä ei koske sama lainsäädäntö kuin palkallista työtä, jolloin vapaaehtoisten oikeuksia ja vapaaehtoistoiminnan etiikkaa on vaikeampi valvoa. Vaikka vapaaehtoistoiminnan tarkoituksena on pääasiallisesti auttaa ja tehdä hyvää muille ihmisille, voi vahinkoja ja erehdyksiä sattua. Myös vapaaehtoinen voi joutua esimerkiksi korvausvastuuseen, jos hänen tekemänsä vapaaehtoistyö aiheuttaa vahinkoa muille. Se, onko vapaaehtoisella yhtä suuri vastuu tekemisistään kuin ammatityöntekijällä, on kysymys, joka pyörii oikeuden ja etiikan rajamailla. (Klami 2001, 55.)

### 3.1 Vapaaehtoisen roolit

Vapaaehtoistyöntekijöillä on erilaisia rooleja vapaaehtoistoimintansa aikana. Vapaaehtoisten ohjaajan on tärkeää tunnistaa nämä erilaiset roolit, jotta hän pystyy tasapuolisesti ohjaamaan ja tukemaan kaikkia.

Debbie Haski-Leventhal (2008) on tutkinut vapaaehtoisten roolimudostumista Israelin yökatupartioissa, jossa vapaaehtoiset toimivat. Haski-Leventhal löysi tutkimuksensa avulla viisi erilaista roolimudostumisen vaihetta, jotka näkyvät vapaaehtoisessa hänen vapaaehtoistoimintansa aikana. Hänen tutkimuksensa nimeksi muodostui vapaaehtoisten roolinudostusta kuvaava VSTM-malli, joka on lyhenne englanninkielisestä nimestä ”Volunteer stages and transition model”. (Haski-Leventhal 2008.)

Haski-Leventhalin tutkimus tuo lisää tietoa vapaaehtoisten kanssa toimiville, sekä myös vapaaehtoisille itselleen. On tärkeää tiedostaa miten vapaaehtoisten roolit muodostuvat toiminnan aikana ja mitä kaikkea pitää ottaa huomioon siinä, että osa vapaaehtoisista on vasta alkuvaiheessa ja osa on jo tehnyt pitkään vapaaehtoistyötä ja osa on jo ehkä lopettamassa. Työni tilaajaorganisaatiolle eli Mannerheimin Lastensuojeluliitolle Haski-Leventhalin (2008) tutkimuksesta on hyötyä, koska sen avulla he pystyvät vieläkin paremmin ymmärtämään vapaaehtoisia ja tukemaan heitä toiminnassa. Käytän työssäni englanninkielistä tiivistelmää Haski-Leventhalin (2008)

tutkimuksesta. Olen suomennoksessa käyttänyt apuna Vilma Näverin (2013) opin-  
näytetyötä.

Ensimmäisenä roolimuodostumisen vaiheena on nimeämisvaihe (Nomination phase). Nimeämisvaiheessa henkilö on kiinnostunut järjestön tarjoamista vapaaehtoistoimin-  
nan mahdollisuuksista. Henkilöllä on odotuksia järjestön toimintaa kohtaan ja hän  
haluaa järjestöstä lisätietoa. Nimeämisvaiheessa ihminen hakee järjestön toimintaan  
mukaan. Henkilöllä on odotuksia, mutta myös pelkoja uutta toimintaa kohtaan. Toi-  
minnassa on paljon epäselvyyttä eikä henkilö ole vielä välttämättä täysin sitoutunut  
toimintaan. (Haski-Leventhal 2008.) Tässä vaiheessa, kun mahdollinen uusi vapaa-  
ehtoinen hakee toimintaan mukaan, ottaa Mannerheimin Lastensuojeluliiton Varsi-  
nais-Suomen piiri henkilön vastaan ja antaa hänelle avoimesti vastauksia mahdolli-  
siin kysymyksiin, jotta pelko ja epäselvyys toiminnasta hälvenisivät. Tässä vaiheessa  
on tärkeää, että henkilö tuntee olonsa turvalliseksi ja halutuksi mukaan.

Toista roolimuodostumisen vaihetta Haski-Leventhal (2008) kutsuu nimellä The  
Newcomer Phase eli suomeksi uuden tulokkaan vaihe. Uuden tulokkaan vaiheessa  
henkilö on jo ryhtynyt järjestön vapaaehtoiseksi. Uusi tulokas alkaa hankkia lisää tie-  
toa järjestöstä ja sen toiminnasta. Hän omaksuu järjestön arvoja ja toimintaperiaattei-  
ta. Pian henkilö alkaa tuottamaan järjestön tarjoamia palveluita ja olemaan mukana  
toiminnassa. Pelot ja epäselvyys toimintaa kohtaan hälvenevät. Uusi tulokas alkaa  
sitoutumaan toimintaan yhä enemmän. (Haski-Leventhal 2008.) Tässä vaiheessa  
Mannerheimin Lastensuojeluliiton Varsinais-Suomen piiri tarjoaa uudelle tulokkaalle  
perehdytystä. Varsinais-Suomen piiri myös kertoo mitkä arvot järjestössä ovat tärkei-  
tä ja mitkä ovat järjestön toimintaperiaatteet, jotka ohjaavat järjestön kaikkea toimin-  
taa.

Kolmas vaihe, emotionaalisen osallistumisen vaihe (Emotional Involvement Phase),  
on vaihe, jossa vapaaehtoinen alkaa päästä epävarmuudesta ja kankeudesta. Tässä  
vaiheessa vapaaehtoisen sitoutuneisuus toimintaan on suuri eikä vapaaehtoinen ky-  
seenalaista järjestön toimintaa. Emotionaalisen osallistumisen vaiheessa vapaaeh-  
toinen on tuottelias ja aktiivinen toimija järjestössä. Hän alkaa tunnistaa järjestön asi-  
akkaita. Hän on oppinut järjestön toimintatavat ja järjestön sisäistä käyttäytymistä.  
Vapaaehtoinen on tyytyväinen ja saa työstään itsekkin jotain. (Haski-Leventhal 2008.)

Emotionaalisen osallistumisen vaiheessa Varsinais-Suomen piiri tarjoaa mielenkiintoisia tehtäviä vapaaehtoiselle hänen oman jaksamisen ja mielenkiintonsa mukaan. MLL:n Varsinais-Suomen piiri tarjoaa myös mahdollisuuksia jatkokouluttautua omaan tehtäväänsä tai uusiin vapaaehtoistoiminnan tehtäviin. Tässä vaiheessa vapaaehtoisista tuetaan työssään, jotta vahva sitoutuminen ja kiinnostus toimintaan pysyisivät. Vapaaehtoisen kiittäminen toimintaan mukaan tulemisesta ja mahdollisesta aktiivisesta toiminnasta järjestön hyväksi on tärkeää tässä vaiheessa.

Neljäs roolimudostumisen vaihe on vakiintuneen vapaaehtoisuuden vaihe (Established Volunteering Phase). Tässä vaiheessa vapaaehtoinen on kokenut ja taitava, mutta hän saattaa kokea turhautumista, väsymistä ja loppuun palamista. Vakiintuneen vapaaehtoisuuden vaiheessa vapaaehtoisen epävarmuus on pientä, mutta sitoutuminen toimintaan ei ole enää niin suuri. Sitoutuminen on pääasiassa sääntöjen noudattamista. (Haski-Leventhal 2008.) Tässä vaiheessa Mannerheimin Lastensuojeluliiton Varsinais-Suomen piiri voi tarjota vapaaehtoiselle mahdollisuuksia uuteen toimintaan ja näin antaa vapaaehtoiselle uuden roolin järjestössä. Tämä vie rutiininomaisuutta toiminnasta, jolloin vapaaehtoisen mielenkiinto saattaa nousta uudelleen. Varsinais-Suomen piiri voi myös antaa vapaaehtoiselle mahdollisuuden kehittää toimintaa keksimällä uusia toimintamalleja tai suunnitella uudenlainen tapahtuma. Jos vapaaehtoinen kokee väsymystä ja loppuun palamista, voi Varsinais-Suomen piiri antaa vapaaehtoiselle niin sanotun aikalisän, jolloin vapaaehtoinen voi hetkeksi jäädä toiminnasta kokonaan pois ja tulla takaisin, kun taas siltä tuntuu.

Viidennessä ja viimeisessä roolimudostumisen vaiheessa irtaantumisen vaiheessa (Retiring Phase) vapaaehtoinen irtautuu toiminnasta. Vapaaehtoinen saattaa olla hyvin sitoutunut vapaaehtoistoimintaan, mutta ei välttämättä enää samassa järjestössä. (Haski-Leventhal 2008.) Irtantumisen vaiheessa Mannerheimin Lastensuojeluliiton Varsinais-Suomen piiri antaa vapaaehtoiselle mahdollisuuden lopettaa tai siirtyä mahdollisesti toisen toiminnan pariin. Vapaaehtoista ei tule pitää väkisin toiminnassa mukana, muuten sitoutuminen vapaaehtoistoimintaan saattaa loppua kokonaan.

Tutkimuksen avulla pystyn avaamaan Mannerheimin Lastensuojeluliitolle vapaaehtoisten roolimudostuksesta ja sen tunnistamisen tärkeydestä. Kun vapaaehtoisten ohjaaja tietää, miten roolimudostus vapaaehtoistoiminnassa tapahtuu, voi hän paremmin tukea ja ohjata vapaaehtoista toiminnassaan. Haski-Leventhalin (2008) tut-

kimuksessa kävi ilmi kuinka epävarma ja pelokas vapaaehtoinen on, kun hän tulee ensimmäisen kerran toimintaan mukaan. Tämä on hyvä tiedostaa, koska jos uusi vapaaehtoinen ei saa tarpeeksi perehdytystä ja tukea, voi hän saada vapaaehtoistoiminnasta aivan vääränlaisen kuvan. Pahimmassa tapauksessa henkilö ei koskaan lähde mukaan vapaaehtoiseksi, koska kokee prosessin epämiellyttävänä ja pelottavana asiana. Kun järjestö tiedostaa vapaaehtoisten erilaiset roolit, taataan tulevalle vapaaehtoiselle onnistunut ja mielekäs alku vapaaehtoistoiminnalle sekä pystytään motivoimaan jo toiminnassa mukana olevia vapaaehtoisia.

### 3.2 Vapaaehtoistyön merkitys yksilölle sekä yhteiskunnalle

Tässä luvussa käsittelen vapaaehtoistyön merkitystä sekä yksilölle että yhteiskunnalle. Mitä vapaaehtoistyö merkitsee Mannerheimin Lastensuojeluliiton Varsinais-Suomen piirin vapaaehtoisille? Kokevatko vapaaehtoiset työnsä merkittäväksi? Millainen rooli vapaaehtoistoiminnalla on nykyajan jatkuvasti muuttuvassa yhteiskunnassa? Onko vapaaehtoistoiminnalla merkitystä tämän huonon taloudellisen tilanteen aikana? Toimisiko yhteiskunta samalla tavalla ilman vapaaehtoistyötä?

Vapaaehtoistyö on merkittävää yksilön kannalta. Raha-automaattiyhdistyksen, RAY, teki vuonna 2010 tutkimuksen, jossa selvitettiin vapaaehtoistoimintaa RAY:n avustamissa sosiaali- ja terveysjärjestöissä. Tutkimuksessa kysyttiin muun muassa ”Ketkä vapaaehtoistoiminnastanne yleisesti ottaen hyötyvät?” Vastauksia tähän kysymykseen saatiin 639 kappaletta. Vastauksista nousi esille kolme pääteemaa: järjestön jäsenet ja toiminnassa mukana olevat sekä heidän lähipiirinsä; asiakkaat ja muut ryhmät järjestön ulkopuolella sekä koko yhteiskunta. Näistä kolmesta teemasta selvimmin esille nousivat järjestön jäsenet ja toiminnassa mukana olevat sekä heidän läheisensä. Tämä tarkoittaa sitä, että suurin osa vastanneista kokee, että vapaaehtoistoiminta järjestössä on merkittävää henkilölle, joka on yhdistyksen jäsenenä sekä aktiivisesti mukana yhdistyksen toiminnassa. Anne Birgitta Pessin ja Tomi Oravasaa-ren mukaan tutkimuksen tulos oli ymmärrettävä; vapaaehtoistoiminnassa mukana olevat saavat toiminnan avulla mielekästä tekemistä elämäänsä, uutta tietoa sekä vertaistukea. Tutkimukseen vastanneista puolet tai enemmän pitivät vapaaehtoistoimintaa erittäin merkityksellisenä kun kyse on ihmisten välisestä vastavuoroisuudesta

ja ihmisten hyvinvoinnista. Vapaaehtoistoimintaa pidetään merkittävänä myös ihmisten välisen luottamuksen kannalta. Noin kolmannes vastaajista piti vapaaehtoistoimintaa merkittävänä oman hyvinvoinnin ja terveyden kannalta. (Pessi & Oravasaari 2010, 88-89, 113-114.)

Haastattelin Mannerheimin Lastensuojeluliiton Varsinais-Suomen piirin alueen vapaaehtoisia ja yksi kysymyksistäni oli ”Koetko työsi merkitykselliseksi?” Haastateltavia oli 17 ja jokainen heistä vastasi kysymykseen myöntävästi.

*”Seki, et ite tulee tänne avaa oven ja sit tänne tulee vaan kaks jostain muusta perheestä ja sit ne on onnellisii, et on jottai tekemist ni on se mun mielest merkityksellist.”* (Haastateltava 3, paikallisyhdistys.)

*”Joo ehottomasti ja silleen tuntee tekeväs työtä jolla on merkitystä.”* (Haastateltava 8, paikallisyhdistys.)

*”Kyllä koen. Toivon että joku saa MLL:stä yhtä paljon kuin minä aikoinani sain.”* (Haastateltava 11, paikallisyhdistys.)

Vaikka haastateltavat kokivat työnsä merkitykselliseksi, tunsivat he, etteivät he kuitenkaan ole korvaamattomia. He kokevat työnsä merkitykselliseksi yhtenä osana yhteisöä. Itse olen sitä mieltä, että suuri toiminta ei olisi niin suurta ilman niitä pieniä yksittäisiä osia. Otetaan esimerkiksi auto. Näin tavallisen ihmisen silmin autossa tuntuu olevan paljon erilaisia ja turhia pieniä osia, mutta, jotta auto saataisiin käymään, tarvitaan jokainen pienikin osa mukaan. Jos yksi mutteri puuttuu, ei auto toimi kunnolla. Tämän esimerkin avulla pyrin avaamaan sitä, että ilman yhtä osaa, yhtä vapaaehtoista, ei vapaaehtoistoiminta olisi niin suurta ja toimivaa, mitä se nyt on. Jos jokainen vapaaehtoinen lähtisi työstä pois, koska ilman häntäkin pärjätään, pian vapaaehtoisia ei olisi lainkaan ja vapaaehtoistoiminta pysähtyisi kokonaan. Järjestön tulisi muistaa kertoa vapaaehtoisilleen, kuinka tärkeitä he ovat ja ilman heitä järjestön toimintaa ei pystyittäisi jatkamaan eikä laadukkaista tapahtumista ja palveluista pystyittäisi nauttimaan. On tärkeää, että vapaaehtoinen kokee olevansa tärkeä.

Eero Nerellin (1989) mukaan mikään yhteiskunta ei ole pystynyt elämään tai yhdistymään ilman vapaaehtoistoimintaa. Yhteiskunnassa esiintyvät kansalaisten tarpeet ovat niin moninaisia, ettei niihin pystytä vastaamaan ilman vapaaehtoistoimintaa. Va-

vapaaehtoistoiminta on yhteiskunnalle tärkeää. Yhteiskunta ei kehittyisi ilman sitä, koska muun muassa järjestöt osoittavat yhteiskunnallisia ongelmia sekä tekevät niihin parannusehdotuksia. Vapaaehtoistoiminta nähdään yhtenä yhteiskuntaa uudistavana tekijänä. Vapaaehtoistoiminta luo uusia yhteiskuntaa ja kansalaisia auttavia palveluita kuten esimerkiksi äitiysneuvolat, sairaus- ja eläketurvan, kotipalvelut, säästöpankit. Vapaaehtoistoiminta turvaa ihmisten hyvinvointia ja pitää ihmisistä huolta, julkisen ja yksityisen sektorin rinnalla. Vapaaehtoistoiminta luo omalla tavallaan uusia työpaikkoja sekä estää kansalaisten syrjäytymistä. (Hakkarainen 1996, 13-14.) Aaro Harjun (2004) mukaan Suomalainen yhteiskunta ei toimisi ilman vapaaehtoistoimintaa. Harju toteaa kirjoittamassaan artikkelissa ”Vapaaehtoistoiminnan merkitys kasvaa”, että ihmisten elämä Suomessa olisi sisällöllisesti paljon köyhempää kuin nyt. Myös ihmisten elämänlaatu olisi huonompaa.

Vapaaehtoistoiminnan avulla monet ihmiset saavat elämäänsä sisältöä tekemällä jotain toisten ihmisten tai organisaation hyväksi. Vapaaehtoistoiminnan avulla elämä on mielekkäämpää. Nyky-yhteiskunnassa, kun taloudellinen tilanne on heikko ja töitä on vaikea saada, on vapaaehtoistoiminnalla suuri merkitys yhteiskunnalle. Vapaaehtoistoiminta tuo kansalaisille tunteen siitä, että heitä tarvitaan, he ovat merkityksellisiä. Vapaaehtoistoiminta pystyy tarjoamaan ihmisille töitä. Tehdystä työstä ei välttämättä saa palkkaa, mutta se auttaa ihmistä pysymään kiinni yhteiskunnassa.

*”Mul ei ollu töitä tiedossa ja mä aattelin, et mä haluan ainakin jotain tehdä et tota sit vaik vapaaehtoistöitä, et ei nyt ainakaa iha jää kotii vaa nyhjättää.”* (Haastateltava 8, paikallisyhdistys.)

Syrjään jääminen ja tunne siitä, että on hyödytön, on lisääntynyt työttömyyden kasvaessa. Varsinkin pitkäaikaistyöttömien kohdalla syrjäytyminen on todellinen ongelma. Vapaaehtoistoiminnan avulla pystytään vähentämään syrjään jäävien ihmisten lukumäärää ja tarjoamaan heille mielekäästä työtä, mahdollisuuden tavata muita ihmisiä sekä tuntea olonsa hyödylliseksi. (Hakkarainen 1996, 14.)

*”Varsinkin tässä taloudellisessa tilanteessa ja tässä poliittisessa härdelissä joo, et enemmän vaan, ja kaikki vois tehdä. Just niinku ihmiset ketkä on työttömii, ni menkää nyt mukaan johonki vapaaehtoistyöhön, et teil on jotain sisältöä elämäs, ja oikeesti, ku siihen ei tarvita rahaa, ja siit ei*

*saakkaan rahaa mut niinku et saa siit sit jotain kuitenki.”* (Haastateltava 4, paikallisyhdistys.)

Yhteiskunnalla on vastuu ihmisten hyvinvoinnista, mutta ilman kolmatta sektoria, ei hyvinvointia pystyttäisi pitämään yllä. Kolmas sektori tarjoaa valtavasti eri järjestöjen tuottamia hyvinvointia lisääviä toimintoja, joita suurinta osaa pyöritetään vapaaehtoisvoimin.

*”Kolmas sektori ja kolmannen sektorin toimijat ni aika mones kohtaa jos ei sitä olis ni meijän yhteiskunta kyl pysähtyis.”*(Haastateltava 1, paikallisyhdistys.)

*”Joo on, on että tota tommost vastaavaa toimintaa monesti mitä tuol tehdään, ni ei mitkään muut tota tee nyt täl hetkellä.”* (Haastateltava 6, paikallisyhdistys.)

Haastatteleman MLL:n Varsinais-Suomen piirin vapaaehtoiset olivat sitä mieltä, että vapaaehtoistyö on merkittävää sekä yksilölle että myös yhteiskunnalle.

*”On se kaikenlailla, siis on ihan koko yhteiskunnalle tärkeää.”* (Haastateltava 7, Varsinais-Suomen piiri.)

*”Äärimmäisen tärkeää ja toivon että meitä vapaaehtoisia yhteiskunnasta löytyisi jatkossakin.”* (Haastateltava 10, paikallisyhdistys.)

On tärkeää, että vapaaehtoistoiminta jatkuu myös tulevaisuudessa. Kun suuret ikäluokat jäävät pois vapaaehtoistoimijoista ja tarvitsevat itse palveluita, jotka tulevaisuudessa yhä enemmän hoidetaan vapaaehtoisvoimin, täytyy vapaaehtoisia saada lisää. Mikä olisikaan parempi kohderyhmä kuin yhteiskuntamme tulevaisuus, nuoret. Nuoriso on tulevaisuuden vapaaehtoistoiminnan voimavara. Anne Birgitta Yeungin vuonna 2001 tekemä tutkimus suomalaisten asennoitumisesta ja osallistumisesta vapaaehtoistoimintaan osoittaa, että nuorten (15–24-vuotiaiden) keskuudessa vapaaehtoistoiminnan kannatus on vahvaa. Vapaaehtoistoiminnassa mukana olevat nuoret käyttävät työhön keskimääräistä enemmän aikaansa kuin keskivertovapaaehtoinen. Nuoret käyttävät vapaaehtoistoimintaan yli 19 tuntia kuukaudessa, kun taas keskivertovapaaehtoinen käyttää vain noin 17,5 tuntia. Tutkimuksesta selviää, että nuoret ovat innokkaita osallistumaan vapaaehtoistoimintaan, jos heille annetaan siihen mahdollisuus. (Yeung 2002, 56–57.)



Myös markkinointiin pitää panostaa, jotta nuoret tietävät vapaaehtoistoiminnan mahdollisuuksista. Yeungin (2001) tutkimuksen mukaan suomalaiset nuoret kertoivat muita useammin, etteivät ole osallistuneet vapaaehtoistoimintaan, koska se ei ole tullut mieleen. Vain yksi sadasta suomalaisnuoresta kokee osallistumattomuutensa syyksi sen, ettei vapaaehtoistyö kiinnosta. Monet nuoret olisivat halukkaita tulemaan mukaan vapaaehtoistoimintaan, mutta he eivät tiedä miten mukaan pääsee. (Yeung 2002, 56–57.)

Mannerheimin Lastensuojeluliitto on mielestäni huomionut myös nuoret toiminnassaan. Nuorilla on mahdollisuus päästä esimerkiksi hoitamaan lapsia MLL:n kautta. Kuitenkin painottaisin myös Mannerheimin Lastensuojeluliitolle, että nuorten rekrytoiminen vapaaehtoisiksi on erittäin tärkeää, koska nuoret ovat niitä tulevaisuuden aktiivisia vapaaehtoisia. Varsinkin tässä taloudellisessa tilanteessa, kun puhutaan paljon nuorisotyöttömyydestä ja nuorten syrjäytymisestä. Jokaisen järjestön tulisi pitää huoli siitä, että muistetaan antaa nuorille tietoa vapaaehtoistoiminnasta. Nuoret pitää nähdä mahdollisuutena, ei uhkana. Mielestäni MLL on onnistunut tässä. Järjestössä nuoret halutaan mukaan. Nuoria ei pidetään mahdollisuutena kehittää toimintaa. Lisäksi tarjotaan nuorille tärkeää työkokemusta.

*”Mä näkisin et myös työntantajat arvostaa et jos on jossain CV:ssä tai ansioluettelossa ollu --- ja ne on ollu isoi meriittei siel CV:ssä, ja mä näkisin et MLL:n touhut ja kaikki muutkin ni katotaan tosi hyvällä, ei huonolla, vaan hyvällä että on mukana.”* (Haastateltava 1, paikallisyhdistys.)

*”Tieto siitä ylipäänsä et saa CV:seen täytettä ja työkokemusta ni mä veikkaan et sitäki ois hyvä markkinoida. Niinku työkokemuksena vapaaehtoistyöki varsinki noil nuorille.”* (Haastateltava 8, paikallisyhdistys.)

### 3.3 Mikä motivoi tekemään vapaaehtoistyötä?

Käsittelen tässä luvussa vapaaehtoisten motiiveja. Mikä saa tulemaan mukaan vapaaehtoistoimintaan? Keskityn Mannerheimin Lastensuojeluliiton Varsinais-Suomen piirin alueen vapaaehtoisiiin, koska heitä olen tästä asiasta haastatellut.

Ennen kuin motivaatioita vapaaehtoistoimintaan voi tarkastella lähemmin, pitää tietää mitä tarkoitetaan motivaatiolla. Motivaatio tulee sanasta motiivi, joka tarkoittaa halua,

tarvetta, yllykettä sekä palkintoja ja rangaistuksia (Ruohotie 1998, 36). Itse ymmärrän motivaation juuri tällaisena; motivaatio saa tekemään asioita, joita ihminen haluaa tai jotka hän kokee tarpeelliseksi hyvinvointinsa kannalta. Motivaatio saadaan pysymään korkealla muun muassa palkitsemisen avulla. Motivaation voi myös saada hiipumaan, jos henkilö kokee tekemisensä aikana jatkuvaa moitetta. Ilman motivaatiota ihminen tuskin tekisi mitään, mitä ei ole pakko. Motivaatio on hyvin tärkeä asia esimerkiksi koulunkäynnissä. Ilman sitä, ei koulua saisi päätökseen, ei ainakaan hyvin arvosanoin. Sama pätee vapaaehtoistoimintaan. Jos vapaaehtoisella ei ole motivaatiota tehdä työtä, ei hän sitä tee. Kun motivaatio on kohdillaan, saa ihminen paljon hyvää aikaan. Motivaatio on vapaaehtoistoiminnan toteutumisen ja jatkuvuuden ydin (Yeung 2005, 83).

Motivaatio voi olla sisäistä tai ulkoista motivaatiota. Esimerkiksi opiskelussa sisäisellä motivaatiolla tarkoitetaan sitä että oppilas opiskelee ahkerasti, koska hän kokee sen mukavaksi asiaksi ja tulee siitä iloiseksi. Ulkoisella motivaatiolla taas tarkoitetaan sitä, että opiskelija opiskelee ahkerasti, jotta hän saisi mahdollisimman hyvän arvosanan. Vapaaehtoistoiminnassa sisäistä motivaatiota on se, kun ihminen saa tekemästään vapaaehtoistyöstä itselleen jotakin, hän nauttii työstään. Ulkoista motivaatiota on esimerkiksi joku konkreettinen palkkio tehdystä työstä, se voi olla esimerkiksi ilmaislippu järjestön tapahtumaan, jota vapaaehtoinen on ollut mukana toteuttamassa. Sisäinen ja ulkoinen motivaatio täydentävät toisiaan. (Ruohotie 1998, 37-38.)

Mistä motivaatio vapaaehtoistoimintaan saa alkunsa? Syitä tähän on monia, koska jokaisella ihmisellä on erilainen syy lähteä mukaan vapaaehtoistoimintaan. Aaro Harju (2003) on luetellut yleisimpiä syitä, mitkä saavat ihmiset tekemään vapaaehtoistyötä.

Yksi keskeisimmistä motivaation lähteistä on kiinnostuminen jostakin toiminnasta. Ihmiset ovat kiinnostuneita erilaisista asioista, minkä takia vapaaehtoistoiminnan mahdollisuuksiakin on monia erilaisia. Yksi on kiinnostunut lapsista, toinen eläimistä, kolmas on kiinnostunut ratsastuksesta ja niin edelleen. Yleensä, kun ihminen on kiinnostunut jostain asiasta, haluaa hän tehdä siihen liittyen enemmän.

Toisena motivaation lähteenä on halu auttaa. Joillakin ihmisillä on luontainen tarve ja halu auttaa muita, esimerkiksi heikommassa asemassa olevia. Jotkut haluavat olla mukana toiminnassa lapsien hyväksi, jotkut nuorten ja jotkut taas haluavat auttaa vanhuksia tai maahanmuuttajia. Jokaisella on omat kiinnostuksen kohteensa. Raha-automaattiyhdistyksen, RAY, teettämän tutkimuksen mukaan 41 % suomalaisista vapaaehtoisista kokee, että suurin motivoiva syy vapaaehtoistoimintaan on muiden auttaminen (Pessi & Oravasaari 2010, 141). Monella ihmisellä on myös tunne siitä, että hänen velvollisuutensa on auttaa. Vapaaehtoistoiminta on hyvä tapa täyttää tämä velvollisuuden tunne. Myös sosiaalinen paine voi olla suuri. Varsinkin pienemmissä kunnissa tai maaseuduilla, voi olla vaikeaa olla lähtemättä vapaaehtoistoimintaan mukaan, koska sosiaalinen paine on niin suuri. Vapaaehtoistyötä tehdään maaseuduilla aktiivisimmin, yli 40% maaseudulla ja Länsi-Suomessa asuvista ilmoittaa tekevänsä vapaaehtoistyötä (Yeung 2002, 25). Onneksi useimmiten ihmiset lähtevät vapaaehtoistoimintaan mukaan omasta halustaan, eivätkä yhteisön pakottamina.

*”Elämä saattaa olla melkoisen kovaa, epäoikeudenmukaista, ahdistavaa. Mikäli jotenkin omalta osaltani voin vaikuttaa toisen ihmisen hyvinvointiin, teen sen mielelläni. Minussa elää pieni optimistinen parantaja, joka haluaa omalla osallistumisellaan saada pientäkin hyvää aikaiseksi. Hyvistä teoista vain tulee hyvä olo itsellekin.”* (Haastateltava 17, Varsinais-Suomen piiri.)

Kolmantena Harju on maininnut halun oppia. Vapaaehtoistoiminnassa opitut asiat ovat tärkeitä ja arvokkaita omassa elämässä sekä työelämässä. Vapaaehtoistoiminnassa voi aina oppia uutta ja saada uusia näkökulmia, jotka voivat auttaa myöhemässä vaiheessa elämää.

Uudet ystävät on yksi suuri syy miksi vapaaehtoistyötä tehdään. Ihmisen sosiaalinen verkosto kasvaa, mikä parantaa hyvinvointia. Ihminen on luonnostaan sosiaalinen ja vapaaehtoistoiminnan kautta voi luontevasti tavata uusia ihmisiä ja solmia uusia ystävyysuhteita. Monet ovat löytäneet elämänkumppanin tai parhaan ystävän juuri vapaaehtoistoiminnan kautta. Samasta asiasta kiinnostuneet ihmiset lyöttäytyvät yhteen ja löytävät helposti yhteisen sävelen. Vapaaehtoistoiminta sekä kasvattaa sosiaalisia suhteita, mutta se myös ehkäisee syrjäytymistä ja yksinäisyyttä. Elämään tulee uutta sisältöä, ja saa tehdä mielekästä työtä samanhenkisten ihmisten kanssa. Kun on mukana vapaaehtoistoiminnassa, jää harvemmin yksin kotiin murehtimaan.

*”Kun mä muutin tänne, niin tota mä en tunne niin paljon ihmisiä, koska mä oon ollu täältä pois, ni tä oli yks juttu, mist sit saa niinkun, ainakin henkilökuntaa oppii tutustumaan ja muutenkin niinku näkee ihmisiä. Tä oli yks tapa niinku sopeutuu tähän uuteen elämäntilanteeseen.”* (Haastateltava 7, Varsinais-Suomen piiri.)

*”Tääl on hirveen kiva porukka mikä täs kokoontuu ja tämmönen ryhmähenki on tosi hyvä ja tapaa uusii ihmisii ja tuttavuuksii.”* (Haastateltava 5, paikallisyhdistys.)

Vapaaehtoistoinnasta saa myös vastapainoa työhön ja arkeen. Arki voi käydä rasakaaksi, jos ei ole paikkaa johon mennä ja missä voi miettiä ihan muita asioita. Kovin stressaavaa työtä tekevä henkilö voi haluta tehdä vapaa-aikanaan jotain missä ei tarvitse paljoa ajatella. Kotiäiti voi taas haluta vapaa-aikana irtiotta arjesta ja kotoa ja tehdä haastavaa, ajatustyötä vaativaa suunnittelua tai järjestön hallintotyöskentelyä. Jokainen ihminen tekee mielenkiintonsa mukaan juuri sitä, mikä saa ajatukset pois arjesta. (Harju 2003, 40.)

*”Tota jotain semmost muuta, et ei tarvi ajatella niit työasioita vaa saa kattoo jostain muualta.”* (Haastateltava 1, paikallisyhdistys.)

*”Se on ihan kiva semmonen irtiotto täst vauvan kanssa kotona olemisesta, et se on semmosta kivaa toimintaa.”* (Haastateltava 8, paikallisyhdistys.)

Ihminen tulee mukaan vapaaehtoistyöhön, koska hän haluaa olla mukana, osallistua ja saada kokemuksia. Osallistumisella vapaaehtoistointaan ihminen saa elämäleen merkitystä ja hyvää mieltä. Hän voi asettaa itselleen ja toiminnalleen päämääriä ja tavoitteita ja saavuttaa niitä ja näin kokea onnistumisen elämyksiä. (Harju 2003, 40.) Vapaaehtoistoinnassa ihminen pääsee toteuttamaan itseään tavoilla, joilla hänen ei ole mahdollista toteuttaa työssään tai opiskelussaan (Ilvonen 2011a, 7).

Vielä viimeiseksi Harju on maininnut halun vaikuttaa. Vapaaehtoistoinnin avulla henkilö pystyy vaikuttamaan asioihin, joita pitää itse tärkeänä. Vapaaehtoistoinnin avulla ihminen pystyy helpommin vaikuttamaan suoraan ja juuri siihen asiaan minkä kokee merkitykselliseksi tai mihin apua eniten tarvitaan. (Harju 2003, 41.) Vaikuttaminen voi olla vaikeaa yksityisenä henkilönä. Järjestön kautta vaikuttaminen itselleen tärkeisiin asioihin on helpompaa.

Vapaaehtoistoiminnan motivaation osalta on tärkeää, että henkilö pystyy tekemään vapaaehtoistyötä juuri sillä tietotaidolla mitä hänellä on ja juuri sillä aikataululla kuin hänelle sopii (Harju 2003, 41).

*”Minulle onkin tärkeää itsenäinen osallistuminen oman aikataulun puitteissa; voin antaa apuani silloin, kun se minulle parhaiten sopii.”* (Haastateltava 17, Varsinais-Suomen piiri.)

Vapaaehtoistoiminnassa ollaan myös mukana sen takia, että ihminen saa itse työstä jotain. Vapaaehtoistointa ei ole pelkästään muiden auttamista ja hyvän tekemistä, vaan se on myös omalla tavallaan hyvin itsekästä toimintaa. Kukaan ei tekisi vapaaehtoistyötä, jos ei siitä nauttisi. (Harju ym. 2001, 36.)

*”Mä haluan et se myös antaa itelleen jotakin, totta kai se sit vie aikaa ja energiaa ni kyl sit pitäis vähä jotai itekki saada.”* (Haastateltava 6, paikallisyhdistys.)

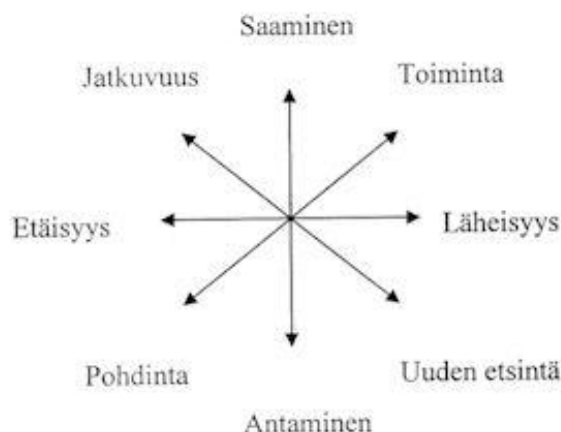
*”Siit saa hyvän mielen itselleen ja pystyy auttamaan ihmisiä.”* (Haastateltava 9, Varsinais-Suomen piiri.)

Anne Birgitta Yeungin (2002) tekemän tutkimuksen mukaan halu auttaa on suurin syy tehdä vapaaehtoistyötä. Toiseksi yleisin syy on ylimääräisen vapaa-ajan käyttäminen johonkin hyödylliseen toimintaan, mikä tarjoaa säännöllistä ohjelmaa. (Yeung 2002, 32-33.) Vapaaehtoiset pitivät vapaaehtoistyötä esimerkiksi harrastuksena, joka tuo mukavaa ja säännöllistä puuhaa arkeen ja on hyödyllistä.

*”Tä on niinku eräänlainen harrastus ja sit ku mul on kans täs tärkeetä se, et lapset tykkää ni tä on meille koko perheen harrastus.”* (Haastateltava 3, paikallisyhdistys.)

*”Halusin tehdä vapaa-ajalla jotain hyödyllistä ja tärkeää.”* (Haastateltava 14, paikallisyhdistys.)

Anne Birgitta Yeung (2005) on tutkinut vapaaehtoisten motivaatiota ja kehittänyt sitä kuvaavan timanttimalin. Kuvio alla.



KUVIO 1, Timanttimalli. (Ikäinstituutti 2014.)

Yeungin tutkimuksessa löytyi 767 eri motivaation elementtiä, jotka kaikki mahtuvat timanttimallin sisään. Motivaation elementit kattavat suuren osan yksilöllisiä kuvauksia ja kokemuksia siitä miksi vapaaehtoistyötä tehdään. Timanttimallassa muodostuu laajemmalla tasolla neljä ulottuvuutta: itseä kohti ja itsestä poispäin, sisään ja ulospäin. Oikealla olevat neljä motivaation ääripäätä (toiminta, läheisyys, uuden etsintä ja antaminen) kuvaavat vapaaehtoistoimijan suuntautumista ulospäin kohti uusia sisältöjä ja toimintoja ja uusia sosiaalisia suhteita. Vasemmalla olevat toiset neljä motivaation ääripäätä (pohdinta, etäisyys, jatkuvuus ja saaminen) kuvaavat vapaaehtoistoimijan suuntautumista sisäänpäin, kohti vapaaehtoistoimijaa itseään: sisäistä mieltiskelyä ja pohdintaa, tuttuja teemoja, etäännyttä toisista ja itselleen jotakin saamista. Nämä ulospäin suuntaavat ja sisäänpäin suuntaavat ulottuvuudet ovat keskenään vuorovaikutteisia.

Timanttimallista voi nähdä että jokaisella ääripäällä on vastakohta. Esimerkiksi saamisen vastakohta on antaminen. Vastakohtat täydentävät toisiaan. Saaminen-antaminen -ulottuvuudessa huomaa vastakohtat selvästi ja sen kuinka ne täydentävät toisiaan: antaessa saa myös jotain itselleen. Tämä ulottuvuus kattoi suurimman osan motivaatioelementeistä. Vapaaehtoistyötä tehdään, koska halutaan antaa jotain hyvää muille ja samalla siitä saa itselleen hyvän mielen.

Jatkuvuus-uuden etsintä - ulottuvuus kattoi Yeungin tutkimuksen mukaan yhden kymmenesosan motivaatioelementeistä. Jatkuvuus-uuden etsintä - ulottuvuus ei ole

samalla tavalla vuorovaikutuksessa kuin saaminen-antaminen -ulottuvuus. Jatkuvuus-uuden etsintä -ulottuvuuden voisi selittää sillä, että esimerkiksi vapaaehtoistoiminta on henkilölle tuttua ja jatkuvaa toimintaa, jota halutaan pitää yllä. Joskus kuitenkin vapaaehtoinen haluaa tehdä vapaaehtoistyötä myös muualla, jolloin esiin astuu uuden etsintä. Tällöin vapaaehtoistyötä voi tehdä uudessa paikassa, mutta vapaaehtoistoiminta on kuitenkin jatkuvaa, tuttua ja turvallista.

Kolmantena ulottuvuutena on etäisyys-läheisyys. Etäisyys-ja läheisyys -ulottuvuus kuulostaa hankalalta kun miettii vuorovaikutusta näiden kahden välillä. Henkilö, joka tekee vapaaehtoistyötä voi kokea, että haluaa pitää etäisyyttä vapaaehtoistoimintaan ja vastuuseen. Hän saattaa ahdistua, jos hänelle annetaan liikaa vastuuta tai hän joutuu sitoutumaan toimintaan enemmän mitä itse haluaisi. Hän pitää kuitenkin siitä, että hänelle tarjotaan mahdollisuus vaikuttaa ja olla mukana silloin kun hänelle itselleen sopii. Moni myös kokee, että saa vapaaehtoistoiminnan kautta etäisyyttä arkeen ja perheeseen, vaikka sen läheisyydestä nauttiikin.

Viimeisenä ulottuvuutena on pohdinta-toiminta -ulottuvuus. Vapaaehtoistyötä tehdään, koska halutaan auttaa ja tehdä jotain konkreettista itselleen tärkeän asian eteen. Joillekin vapaaehtoistoiminta voi olla niin sanottu henkireikä, jonka avulla päästään arkea karkuun ja voidaan pohtia omia asioita ja tutustua itseensä paremmin. Jotkut käyvät läpi omia kriisejään tai pahaa oloaan vapaaehtoistoiminnan avulla. Tällöin vain osallistuminen vapaaehtoistoimintaan riittää, aina ei tarvitse tehdä jotain konkreettista, jotta olisi mukana vapaaehtoistoiminnassa. Voi tulla mukaan ihmisten seuraan ja saada vertaistukea. (Yeung 2005, 107-116.)

Haastattelemieni MLL:n Varsinais-Suomen piirin vapaaehtoisten vastauksista, liittyen motivaatioon tehdä vapaaehtoistyötä, tulee esille paljon Yeungin (2005) timanttimaliin sisältyviä asioita. Vastauksissa yleisin motivaation ulottuvuus oli saaminen-antaminen -ulottuvuus. Vapaaehtoiset kokivat, että vapaaehtoistyön avulla pystytään antamaan omaa arvokasta työpanostaan ja samalla auttaa muita. Vapaaehtoistyöstä pitää myös saada itse jotain. Vastauksista tuli esille myös etäisyys-läheisyys -ulottuvuus. Koetaan, että vapaaehtoistoiminnalla saadaan etäisyyttä arkeen, voi tehdä jotain muuta. Vapaaehtoinen haluaa toiminnassa vastuuta, mutta omien voimava-

rojen mukaan. Liiallinen tehtävien ja vastuun antaminen saattaa saada vapaaehtoisen ahdistumaan ja ottamaan etäisyyttä myös vapaaehtoistoimintaa kohtaan.

### 3.4 Mikä saa lopettamaan? Vapaaehtoistoiminnan haasteet.

Elämä potkii joskus päähän, niin myös vapaaehtoistoimintakin. Toiminta ei voi aina olla hauskaa ja palkitsevaa vaan myös huonoja päiviä tulee. Joillakin huonoja päiviä voi olla niin paljon, että päätyy lopettamaan vapaaehtoistyön kokonaan tai ainakin vähentämään sitä minimiin. Eero Nerellin mukaan vapaaehtoistoimintaa voisi verrata ulkomaanmatkaan; se on mukavaa, mutta myös rasittavaa (Nerelli 1989, 12). Vapaaehtoistyötä tehdään yleensä oman työn ohella, vapaa-ajalla. Vaikka vapaaehtoiset kokevat, että toiminta on irtiotta arjesta ja mukavaa tekemistä, saattaa se pidemmän päälle käydä raskaaksi, varsinkin, jos vapaaehtoiselle annetaan liikaa tehtäviä. Tehtävien jako on tärkeä taito organisaatiossa, jossa vapaaehtoistoimintaa järjestetään. Tehtävien jaon avulla pystytään välttämään vapaaehtoisten uupumisen ja ylimääräisen stressin. Usein järjestössä on muutama aktiivi, joiden harteilla koko järjestön vapaaehtoistoiminta lepää. Liian usein aktiiviteikijöille annetaan paljon tehtäviä, jotka pitäisi hoitaa. Lopulta muutaman aktiivin harteilla voi levätä koko järjestön vapaaehtoistoiminnan pyörittäminen. Tällä tavoin moni vapaaehtoinen uupuu ja palaa loppuun. (Karreinen & Halonen & Tennilä toim. 2010, 9.)

*”Jokasel on niinku joku vastuualue, joku tehtävä nii se jakaa sitä työtä ja muuta. Ja mun mielest tää on ainaki meijän yhdistykses ollu tosi hyvä uudistus ja mä uskon et alkaa porukka sit jaksamaan paremmin ja ettei kuormaa kaadu. Jos en mä nyt väärin oo ymmärtäny, ni mä luulen et tää aikasempi ketä oli ni oli just tån työmäärän takia tai siin oli pari semmost aktiivitoimijaa ketkä jättäytys sit kokonaan pois, että ku he oli niinku niin täysillä mukana hommeleissa. Joskus sit vaan tulee se, ettei sit enää jaksa eikä pysty ja yksi vastoinkäyminen jossain vaihees, ku ihminen on ihan ittes piippuun laittanu, ni ei se sit enempää tarvi; luopuu ennemmi kaikest ku yrittää parantaa.” (Haastateltava 1, paikallisyhdistys.)*

Psykologi Pekka Saurin mukaan vapaaehtoisen uupumus johtuu kahdesta syystä: motivaation hiipumisesta tai liiallisesta antautumisesta vapaaehtoistyölle. Vapaaehtoistyötä tekeväälle voi tulla uupumus helpommin kuin pelkkää ansiotyötä tekeväälle, koska vapaaehtoistyötä tehdään ansiotyön ohella. Vapaaehtoiselle tulee paineita



ajankäytöstä ja jaksamisesta. Tämän takia vapaaehtoistoimintaa ohjaavan järjestön tulisi tarkkailla vapaaehtoistensa jaksamista ja puuttua, jos he huomaavat vapaaehtoisessa uupumisen merkkejä. Kun vapaaehtoisella on suuri määrä motivaatiota, voi hän helposti sortua ylisuorittamiseen ja tehdä vapaaehtoistyötä vuorokauden ympäri, jolloin jaksamisen raja tulee hyvin pian vastaan. Tämä uupumus saadaan usein korjattua levolla tai pienellä lomalla, irtiotolla vapaaehtoistoimintaan.

Joskus myös käy niin, että vapaaehtoisen motivaatio lopahtaa, eikä vapaaehtoistyö tunnu enää mukavalta. Työtä kuitenkin tehdään velvollisuuden tunteesta. Pahimmillaan vapaaehtoistyötä tehdään syyllisyydentunteesta. Tällöin toiminta ei ole enää vapaaehtoista ja se muuttuu entistä raskaammaksi. Ihminen ei jaksaa tällaista kovin kauaa. Tällöin pitäisi pysähtyä miettimään, miksi teen vapaaehtoistyötä ja arvioida kannattaako vapaaehtoistoiminnassa enää olla mukana. (Sauri 2010, 114.)

Motivaation katoaminen on ajanpuutteen lisäksi varmasti suurin syy vapaaehtoistoiminnan lopettamiseen. Vapaaehtoinen ei välttämättä näe työnsä tuloksia ja usko toiminnan tarpeellisuuteen heikkenee. Joskus vapaaehtoinen voi kokea työssään monia epäonnistumisen kokemuksia, jotka heikentävät motivaatiota. Vapaaehtoinen voi kokea, ettei enää saa vapaaehtoistoiminnasta tarpeeksi: toiminnassa ei enää opi uutta, sosiaaliset suhteet eivät enää kasva tai niistä ei saa tyydytystä, vapaaehtoistoiminta ei vaan tunnu enää hauskalta. Jokaisella ihmisellä on erilaiset syyt siihen, miksi motivaatio katoaa. (Sauri 2010, 114–115.)

*”Jos käy vapaaehtosel sil taval, et käy niinku monta epäonnistumista, ni sithän voi tapahtuu sil taval, ettei haluu olla enää tai et tulee semmonen olo, etten oo kyllin hyvä tai jotain.”* (Haastateltava 9, Varsinais-Suomen piiri.)

Uupumuksen ehkäisyssä vastuu on sekä ihmisellä itsellään että myös vapaaehtoistoimintaa järjestävällä organisaatiolla. Vapaaehtoisen on opeteltava sanomaan myös ei. Kaikkia annettuja tehtäviä ei tarvitse tehdä, jos tuntuu, että oma aika tai jaksaminen ei riitä. Vapaaehtoistoiminta on vapaaehtoista ja jokainen ihminen tekee sitä itseään kuunnellen. Voi olla hyvä vapaaehtoinen, vaikkei kaikkia annettuja töitä tekisikään itse. Ihmisen hyvinvointia voi kuvailla käyttäen vertauskuvana akkua. Voidakseen hyvin, akku tarvitsee tasapuolisesti sekä räsitusta että lepoa. Akku kestää välillä isojakin räsituspiikkejä, mutta se palautuu normaaliksi, kun se saa sen jälkeen latau-

tua rauhassa. Jos akkua kuormittaa liikaa, pidemmällä tähtäimellä se alkaa voida huonosti eikä toimi enää samalla tavalla. Huonoon kuntoon mennyttä akkua on vaikea saada enää ennalleen. (Katajainen & Lipponen & Litovaara 2003, 92.) Samalla tavalla toimii myös ihminen. Kun itseään rasittaa pitkään, on palautuminen hankalaa, jotkut eivät palaudu ennalleen ollenkaan. Uupumus ja stressi saattavat viedä elimistön jatkuvaan ja kuormittavaan hälytystilaan (Katajainen ym. 2003, 31).

Myös järjestöllä on vastuu. Järjestö ei saa kuormittaa vapaaehtoista liikaa. Muutamalle aktiivitoimijalle ei saa antaa tehtäviä, jotka kantavat koko järjestön vapaaehtoistoimintaa. Tehtävät täytyy jakaa tasaisesti vapaaehtoisten kesken. Jos vapaaehtoisia ei ole tarpeeksi, täytyy tehtäviä karsia tai rekrytoida lisää vapaaehtoisia mukaan toimintaan. Mannerheimin Lastensuojeluliiton Varsinais-Suomen piiri huolehtii vapaaehtoisistaan antamalla heille tukea ja ohjausta. Varsinais-Suomen piirissä vapaaehtoinen voi halutessaan lopettaa työnsä tai vähentää sitä koska tahansa. Vapaaehtoinen voi tehdä vapaaehtoistyötä oman aikataulunsa ja jaksamisensa mukaan. Poikkeuksellinen vapaaehtoistyö on tukihenkilötoiminta, johon sitoudutaan vuodeksi kerrallaan. Tähän työsuhteeseen Varsinais-Suomen piiri antaa erityisen paljon tukea esimerkiksi vertaistapaamisten avulla. Mannerheimin Lastensuojeluliitossa vapaaehtoiset ovat tärkeä osa järjestöä ja heitä pyritään tukemaan. MLL:n Varsinais-Suomen piirissä jokaisen vapaaehtoisen aloittaessa kartoitetaan henkilön resurssit ja motivaatio tehdä vapaaehtoistoimintaa. Kartoituksen avulla pyritään löytämään jokaiselle vapaaehtoiselle mieluisen toimintatapa, jotta motivaation puutetta tai uupumista ei tulisi. Jos uupumusta kuitenkin huomataan, pyritään siihen puuttumaan. Tällöin vapaaehtoiselle tehdään uusi kartoitus ja mietitään haluaako henkilö jatkaa vielä vapaaehtoistoimintaa vähemmällä työmäärällä vai lopettaa kokonaan.

Paikallisyhdistykset huolehtivat itse omista vapaaehtoisistaan. Varsinais-Suomen piiri antaa tukea yhdistyksille, jos yhdistys sitä kaipaa. Varsinais-Suomen piiri on jakanut paikallisyhdistykset henkilökunnan kesken niin että jokaisella paikallisyhdistyksellä on yhdistyskummi. Yhdistyskummiin voi olla yhteydessä mieltä askarruttavien kysymysten kanssa tai jos yhdistys tarvitsee tukea. Lisäksi Varsinais-Suomen piiri tarjoaa paikallisyhdistyksilleen apua työnantajavelvoitteiden ja esimiestehtävien kanssa. Tätä apua tarjotaan kun paikallisyhdistyksen vapaaehtoiset hallituksen jäsenet ovat palanneet työntekijöitä yhdistykseensä. Varsinais-Suomen piiri tukee näissä asioissa

yhdistyksiä tiiviisti, koska työnantaja- ja esimiesvastuut, työsuhdeasiat ja palkanmaksut voivat olla haasteellisia. Nämä asiat ovat myös melko raskaita tavallisen ihmisen käsitellä, joten tukea tarvitaan, jotta uupumusta ei tapahdu vapaaehtoisille esimiehille. Tuen avulla pyritään myös minimoimaan virheet. (Mannerheimin Lastensuojeluliitto Varsinais-Suomen piiri.)

Mistä uupumuksen sitten tunnistaa? Uupumuksen oireita ovat väsymys, haluttomuus tai masennus. Jos kokee näitä, oireita on tärkeää ottaa etäisyyttä vapaaehtoistoiminnasta ja hoitaa itsensä kuntoon. Järjestön tulee seurata vapaaehtoisia tarkasti ja kuulostella heitä: pystyvätkö he hoitamaan annetut tehtävät, vai pitääkö työtaakkaa keventää. Vapaaehtoiselle on annettava mahdollisuus kertoa tuntemuksistaan. Vapaaehtoiselle pitää antaa tilaa ja mahdollisuuksia tulla keskustelemaan asioista. On tärkeää luoda sellainen ilmapiiri, jossa vapaaehtoisten on helppo keskustella ja tuoda esille kehittämisen kohteita ja omia näkemyksiään toiminnasta. (Sauri 2010, 115–116.)

Uupumuksen ja stressin lisäksi on myös muita syitä miksi ihminen lopettaa vapaaehtoistoiminnan. Haastattelemieni MLL:n Varsinais-Suomen piirin vapaaehtoisten vastauksista nousi esille esimerkiksi elämäntilanteen muutos. Vapaaehtoistyölle ei ole välttämättä uudessa elämäntilanteessa aikaa, tai elämäntilanne muuttuu niin, ettei vapaaehtoistoiminta enää kiinnosta.

*”Sanotaan yleensä et aikansa kutakin, et tä on nyt täl hetkel mun elämä ja asia ja tykkään olla mukana ja tehdä tän kaveriporukan kanssa.”*  
(Haastateltava 1, paikallisyhdistys.)

Myös ajanpuute nousi monessa vastauksessa esille. Kaikki eivät kuitenkaan lopettaisi täysin ajanpuutteen takia, vaan he jättäisivät toiminnan minimiin. Moni haastateltavani oli kotona pienen lapsen kanssa, jolloin aikaa vapaaehtoistoiminnalle on paljon enemmän, mitä työssäkäyville. Yeungin (2002) tutkimuksessa suomalaisten asennoitumisesta ja osallistumisesta vapaaehtoistoimintaan selvisi, että lähes puolet (44%) suomalaista kertoo ettei tee vapaaehtoistyötä ajanpuutteen takia. Ajanpuute vaivaa erityisesti naisia. Naisten lisäksi ajanpuute vaivaa eniten 25-34-vuotiaita, perheellisiä, korkeasti koulutettuja sekä suurituloisia ihmisiä. Työkiireet vievät ihmisellä koko päivän ajan ja illalla ajan vie perhe. Viikonloppuisin halutaan rentoutua raskaan arjen

jälkeen, jolloin monet kokevat ettei vapaaehtoistoiminnalle jää aikaa. (Yeung 2002, 44-45.)

*”Jos mä joskus meen töihin ni ne tulee ainaki sit pienentämään sen ihan minimiin, et tota sit ku se aika oikeasti niinku loppuu, ei pysty enää.”* (Haastateltava 2, paikallisyhdistys.)

*”Jos saisin jonkun elämäntyön itselleni, joka olis oikeesti sillanen et mul menis siihen aikaa, koska nyt mul on vapaa-aikaa kuitenkin ihan riittävästi ja semmonen työ mikä ei vaadi mult muuta ku sen et mä käyn siel ja tuun pois. Et sit jos mä oisin yrittäjä tai menisin opiskelemaan ni ehkä se ajanpuute sais lopettamaan. Mut en tie, sillonki vois olla viel jollain tavall mukana, ei sillonkaa tarttis kokonaan lopettaa et ehkä näin aktiivisest ei vois olla.”* (Haastateltava 3, paikallisyhdistys.)

Monessa Mannerheimin Lastensuojeluliiton Varsinais-Suomen piirin paikallisyhdistyksissä on sääntönä se, että hallitus vaihtuu säännöllisin väliajoin. Kun aika omalta osalta hallituksessa loppuu, saattavat jotkut lopettaa vapaaehtoistoiminnan kokonaan. Osa taas oli kuitenkin sitä mieltä, että vaikka hallituksessa ei mukana olisikaan, voisi vapaaehtoistointaa jatkaa jollain muulla tavalla.

*”Sit tos on hallituksen MLL:n säännöis ni tällanen kolmen vuoden periodi siihen hallitustyöskentelyyn ni toki siinäki voi olla, et jos on oikee tunkuu paljon ni ei oo sit enää hallitukses mukana.”* (Haastateltava 1, paikallisyhdistys.)

*”Meillä on hallituskausi 9v ja sitten on pakko erota. Uskon että kun tämä aika koittaa kohdalleni on aika lopettaa. Tykkään touhuta ja toimia joten tuskin koskaan lopetan vapaaehtoistointaa kokonaan.”* (Haastateltava 10, paikallisyhdistys.)

Joskus myös hallitus ja siinä mukana oleminen voi ajaa vapaaehtoisen lopettamaan. Jos hallituksessa ei viihdy, on epämiellyttävää jatkaa. Hallituksen tulisi olla avoin uusille kehittämis ehdotuksille ja kuunnella jokaista hallituksen jäsentä tasapuolisesti.

*”Lopettamaan ajaa minua tälläkin hetkellä nykyinen hallitus.”* (Haastateltava 11, paikallisyhdistys.)

*”Jos lopettaisin, johtuisi se todennäköisesti sisäisistä ristiriidoista hallituksen sisällä.”* (Haastateltava 15, paikallisyhdistys.)

Vapaaehtoisten lopettamista tai ei-aktiivista toimintaa ei kuitenkaan pidetty aina huonona vaihtoehtona.

*”Mut sit taas toisaalta, jos nyt aattelis meijänki perhekeskustiimilistaa, jos kaikki ois tääl niinku yliaktiivisina ni ei tääl ois töitä kaikille. Et mun mielest välttämät kaikkien ei tarvi olla niinku jatkuvasti hirveen aktiivisii. (Haastateltava 2, paikallisyhdistys.)*

*”On myös hyvä että väki vaihtuu, jonka myötä tulee uusia ajatuksia, uutta energiaa.” (Haastateltava 10, paikallisyhdistys.)*

Väen vaihtuminen koetaan positiivisena asiana, koska uusilla jäsenillä on uusia ideoita. Näin toimintaa pystytään kehittämään parempaan ja toimivampaan suuntaan ja saadaan ehkä uusia jäseniäkin järjestöön. Kuitenkin liian tiuhaan tahtiin vaihtuva porukka ei ole hyväksi järjestölle. Tällöin ihmiset eivät pääse tutustumaan kunnolla toisiinsa ja ilmapiiri ei välttämättä kehity sellaiseksi jossa jokainen uskaltaa ja voi avoimesti kertoa omia mielipiteitään ja näkemyksiään. Liian tiuhaan tahtiin vaihtuvassa porukassa ei keritä solmimaan tärkeitä ystävyysuhteita.

*”Jos tulis jotain radikaalei muutoksia et vaihtuis puheenjohtaja jokski tosi konservatiiviks ja semmoseks et ei enää saiskaa toteuttaa mitään tai jos vaa ilmapiiri muuttuis tosi paljon et ei ois enää tämmönen ku nyt on tosi semmonen luova ja innovatiivinen porukka ja kehittelemäs koko ajan kaikkee uutta ni et ehkä semmonen.” (Haastateltava 8, paikallisyhdistys.)*

Yeungin (2002) tutkimuksesta selvisi, että vapaaehtoistoimintaan osallistumatta jättävät nuoret kertovat syyksi sen, ettei heitä ole pyydetty mukaan. Monet myös kertovat etteivät ole tulleet ajatelleeksi sitä mahdollisuutta. Vanhuksista moni on jättänyt osallistumatta vapaaehtoistoimintaan terveydellisistä syistä. Vanhuksia ei vaivaa ajanpuute, mutta kunto ja terveys eivät enää välttämättä kestä vapaaehtoistyötä. (Yeung 2002, 45.)

*”Se voi olla et ikä tulee vastaan jossakin vaihees.” (Haastateltava 7, Varsinais-Suomen piiri.)*

#### 4 VAPAAEHTOISTYÖ MLL:N VARSINAIS-SUOMEN PIIRISSÄ

Mannerheimin Lastensuojeluliiton Varsinais-Suomen piirissä on paljon erilaisia mahdollisuuksia vapaaehtoistoimintaan. Henkilö, joka on kiinnostunut vapaaehtoistoiminnasta Varsinais-Suomen piirissä voi valita itselleen mieluisan työtehtävän monista eri vaihtoehdoista. Hän voi alkaa esimerkiksi tukihenkilöksi, perhekahvilan vetäjäksi, olla mukana keräyksissä, vetää erilaisia kerhoja, olla kylämummi tai – vaari, ryhtyä ystä-

väksi maahanmuuttajalle tai alkaa perhekummiksi. Vaihtoehtoja on paljon. Lisäksi paikallisyhdistyksillä voi olla tehtäviä, mitkä vaihtelevat yhdistyksittäin. MLL:n Varsinais-Suomen piirissä kaikki vapaaehtoisuus on arvokasta ja tärkeää; olit sitten yhtenä iltamana avaamassa perhekahvilan ovet ja keittämässä kahvit tai pitkäaikaisessa tukisuhteessa esimerkiksi perheeseen. Varsinais-Suomen piiri ei halua jättää ketään ulkopuolelle, vaan ottaa kaiken avun vastaan mitä tarjotaan. Jokainen on tervetullut vapaaehtoiseksi Mannerheimin Lastensuojeluliiton Varsinais-Suomen piiriin. Ainoastaan tukihenkilösuhteeseen halutessaan joutuu henkilö käymään tarkemman haastattelun ja koulutuksen sekä antaa lupauksen sitoutua toimintaan pidemmäksi aikaa.

Koska Mannerheimin Lastensuojeluliiton Varsinais-Suomen piirillä on niin paljon erilaisia mahdollisuuksia vapaaehtoistoimintaan, on sinne palkattu työntekijä vapaaehtoisten rekrytointia ja ohjausta varten. Tämä henkilö huolehtii uusien vapaaehtoisten rekrytoinnista, perehdyttämisestä ja sitouttamisesta sekä työtehtävien ja vastuiden jakamisesta. Hänen apunaan ovat tietenkin myös muut Varsinais-Suomen piirin työntekijät. Työntekijät antavat vapaaehtoisille ammatillista ohjausta ja tukea toimintaan. Paikallisyhdistyksissä tehtävien jako tapahtuu hallituksessa. Lähes jokaisella paikallisyhdistyksen hallituksen jäsenellä on oma vastuualue, jolloin työtehtävät jakautuvat oman vastuualueen mukaan. Vapaaehtoisten, jotka eivät ole hallituksen jäseniä, tehtävien jaon hoitaa joko Varsinais-Suomen piiri tai paikallisyhdistyksen hallitus.

Vapaaehtoistoiminnan organisoinnissa on tärkeää määrittää mihin tarpeeseen vapaaehtoisia haetaan. Onko kyse ongelmasta, johon pyritään löytämään ratkaisu vapaaehtoistyöllä vai onko järjestöllä yleinen kiinnostus vapaaehtoistoimintaa kohtaan? (Harju ym. 2001, 77.)

”Parhaaseen lopputulokseen päästään, kun vapaaehtoistoiminnalle on selkeä ja konkreettinen tarve.” (Harju ym. 2001, 77.)

Mannerheimin Lastensuojeluliiton Varsinais-Suomen piirissä vapaaehtoistoiminta täyttää tarpeen. Varsinais-Suomen piirissä toiminta on niin laajaa ja sitä lisätään koko ajan, jolloin myös vapaaehtoisten tarve kasvaa. Paneudun vapaaehtoisten rekrytointiin paremmin seuraavassa alaluvussa.

#### 4.1 Vapaaehtoisten rekrytointi

Rekrytointi kannattaa suunnitella huolellisesti. Ennen rekrytointia määritellään työtehtävä, mikä täytetään. Kannattaa myös miettiä kuinka paljon aikaa työhön menee. Jos vapaaehtoinen haluaa käyttää aikaansa tunnin viikossa, pitää miettiä kannattaako hänet ottaa kyseiseen tehtävään vai onko tehtävä juuri sopiva hänelle. Rekrytointi onnistuu parhaiten, kun vapaaehtoisen saa vakuutettua siitä, että juuri tämä tehtävä on hänelle sopivin ja hänen kykyjään tarvitaan tehtävän täyttämiseen. Vapaaehtoisen pitää tuntea olonsa halutuksi. Myös vapaaehtoisen mielipide pitää ottaa huomioon rekrytointitilaisuudessa. Pitää kysyä mitkä ovat vapaaehtoisen mielenkiinnon kohteita. Onnistunut rekrytointi tuo järjestölle uusia vapaaehtoisia, innokkaita toimijoita. (Karreinen ym. 2010, 42-45.)

Rekrytoinnissa voi myös epäonnistua. Huono rekrytointi tuo huonon kokemuksen järjestöstä ja sen toiminnasta vapaaehtoiselle. Se myös turhauttaa järjestöä. Huonosti sujunut rekrytointi voi pahimmillaan johtaa siihen, että vapaaehtoinen jättää kaikki työnsä tekemättä. Tällöin järjestön pitää ryhtyä uuteen rekrytointiprosessiin. (Karreinen ym. 2010, 46-47.) Huolellinen suunnittelu ja avoimuus järjestön toiminnasta takaa varmemmin onnistuneen rekrytoinnin.

Tulevaisuudennäkymät rekrytoinnin kannalta ovat kuitenkin hyvät. Anne Birgitta Yeungin (2002) tekemän tutkimuksen, suomalaisten asennoitumisesta ja osallistumisesta vapaaehtoistoimintaan, mukaan 16 % suomalaisista ei ole lähtenyt mukaan vapaaehtoistoimintaan, koska he eivät ole tulleet ajatelleeksi asiaa tai heille ei ole kerrottu vapaaehtoistoiminnan mahdollisuuksista. Lisäksi puolet vapaaehtoistoimintaan osallistumattomat ilmoittivat halunsa lähteä mukaan vapaaehtoistoimintaan heitä siihen pyydettyäessä. Positiivista on myös se, että erityisen kiinnostuneita lähtemään mukaan toimintaan heitä siihen pyydettyäessä ovat nuoret ja opiskelijat. (Yeung 2002, 63–34.) Tämä takaa myös tulevaisuudessa vapaaehtoistoimijoita.

Raha-automaattiyhdistyksen, RAY, teettämän tutkimuksen mukaan järjestöjen käyttyin rekrytointitapa on välittää vapaaehtoistoiminnan mahdollisuuksista jo toiminnassa mukana olevien vapaaehtoisten kautta. Järjestöt hyödyntävät jo olemassa olevia verkostoja (Pessi & Oravasaari 2010, 97–98). MLL:n Varsinais-Suomen piirissä rek-

rytointia tehdään jatkuvasti. Toiminnassa mukana olevat vapaaehtoiset tuovat uusia kasvoja mukaan. Lisäksi MLL:n Varsinais-Suomen piirin nettisivujen kautta vapaaehtoiseksi haluava henkilö pystyy ilmoittamaan itsensä halukkaaksi, jolloin häneen ollaan yhteydessä ja sovitaan yhdessä millainen työ kiinnostaa. Vapaaehtoisia rekrytoidaan myös henkilökohtaisesti esimerkiksi avoimien ovien päivissä tai perhekahviloissa.

Kun vapaaehtoistoiminnassa toiminnan takana on jokin organisaatio, on tärkeää, että vapaaehtoinen saa tarvittavaa ohjausta ja tukea organisaation puolesta. Mannerheimin Lastensuojeluliitossakin pyritään siihen, että jokainen vapaaehtoinen saa perehdytyksen omaan tehtäväänsä ja apua ja opastusta. Vapaaehtoistoiminnassa pitää muistaa, että vapaaehtoinen on toiminnassa mukana omasta halustaan ja voi lähteä koska tahansa. Ohjaaja antaa neuvoja ja opastusta, on tukena erilaisissa tilanteissa, auttaa vapaaehtoisia katsomaan asioita erilaisista näkökulmista sekä auttaa vapaaehtoisia arvioimaan omia vahvuuksiaan ja heikkouksiaan (Porkka 2009, 126).

#### 4.2 Miksi juuri MLL Varsinais-Suomen piiri?

Selvitin haastatteluiden avulla miksi vapaaehtoiset ovat valinneet juuri Mannerheimin Lastensuojeluliiton Varsinais-Suomen piirin alueella. Moni valitsi järjestön lapsen syntymän kautta. Mannerheimin Lastensuojeluliitto on tunnettu lasten, nuorten ja lapsiperheiden asioita ajava järjestö. Toiminta on lapsiperheille mielekästä ja esimerkiksi perhekahviloissa saa juttuseuraa ja vertaistukea.

*”Sitte ku esikoisen kans jäi kotiin, ni sit täytyy olla joku paikka mis tavata muita äitejä.” (Haastateltava 2, paikallisyhdistys.)*

*”Muutettiin tänne ja lapset syntys ja totesin, et ois kiva jotain mikä liittyy lapsiin ni olla mukan toiminnassa.” (Haastateltava 5, paikallisyhdistys.)*

Mannerheimin Lastensuojeluliiton koettiin olevan järjestö, mikä järjestää aktiivisesti toimintaa ja erilaisia tapahtumia. MLL myös vaikuttaa monessa eri kunnassa, joten on helppo lähteä oman kuntansa paikallisyhdistyksen toimintaan mukaan.



*”Mä aattelin että se on sitte siinä lähellä, että en sen enempää tutkinu niitä asioita, et mikä ois et valitsin sen asuinpaikan mukaan.”* (Haastateltava 6, paikallisyhdistys.)

*”MLL on sillee kuitenkin aika aktiivinen.”* (Haastateltava 8, paikallisyhdistys.)

Selvitin myös oliko MLL:n Varsinais-Suomen piirin toimintaan helppo tulla mukaan. Jokainen 17 haastateltavasta vastasi kysymykseen myöntävästi.

#### 4.3 Työntekijöiden ajatuksia vapaaehtoisista ja vapaaehtoistoiminnasta

Vapaaehtoisten lisäksi haastattelin myös Varsinais-Suomen piirin kolmea työntekijää. Halusin, että myös työntekijöiden ääni tulee kuuluviin työssäni. Työntekijät, joita haastattelin, ovat lähes päivittäin tekemisissä vapaaehtoisten kanssa. Kysyin heidän mielipiteitään vapaaehtoistoiminnasta ja vapaaehtoisista. Halusin tietää, mitä vapaaehtoistoiminta ja vapaaehtoiset merkitsevät Varsinais-Suomen piirin työntekijöille ja olisiko MLL:ää ilman vapaaehtoisia. Halusin myös tietää, että pitävätkö he vapaaehtoisia itsestään selvinä vai pitääkö vapaaehtoisista pitää hyvää huolta, jotta he pysyvät toiminnassa mukana. Työntekijätkin pysyvät nimettöminä työssäni. Koin tämän parhaaksi opinnäytetyöni yhtenäisyyden kannalta, koska kaikki haastateltavatkin pysyvät nimettöminä.

Kysyin työntekijöiltä olisiko Mannerheimin Lastensuojeluliittoa ilman vapaaehtoisia ja mitä vapaaehtoiset merkitsevät järjestölle. Jokaisen vastauksesta kävi ilmi, että ilman vapaaehtoisia Mannerheimin Lastensuojeluliittoa ei olisi eikä toimintaa pystyttäisi järjestämään näin monipuolisesti ja laajasti.

*”Vapaaehtoiset ovat järjestön perusta.”* (Työntekijä 3.)

Vapaaehtoisten ansiosta Mannerheimin Lastensuojeluliiton toiminta on monipuolista ja sitä pystytään järjestämään myös iltaisin.

*”Heitä ilman ei pystyttäisi tarjoamaan näin paljon toimintaa lapsiperheille. Perheille vapaaehtoiset merkitsevät lisäksi, aikaa jutella sekä toimintoja mm. iltaisin.”* (Työntekijä 2.)

Vapaaehtoisten jaksamisesta ja huolenpidosta vastaa MLL:n Varsinais-Suomen piiri sekä paikallisyhdistyksissä hallituksen jäsenet. Kysyin työntekijöiltä miten Varsinais-Suomen piiri huolehtii vapaaehtoisistaan.

*”Tärkeää on riittävä tiedottaminen sekä kattava tehtävään opastaminen ja perehdytys.”* (Työntekijä 1.)

*”Säännölliset muistamiset (lasten tekemät kortit, ruokailut, retket, tapahtumat, jossa saa vertaistukea).”* (Työntekijä 2.)

*”Oman työn kannalta näen, että huolehdin vapaaehtoisista varmistamalla, että heillä on riittävät ja oikeat tiedot toimimiseen niissä asioissa, joissa heitä ohjaan. Käytännössä tämä tarkoittaa, että en vain vastaa kysymykseen, vaan saatan kysyä vielä jotain lisää tai tarjota apua vielä johonkin muuhun ja huolehtia sillä tavoin myös vapaaehtoisen jaksamisesta.”* (Työntekijä 3.)

Kysyin työntekijöiltä mitä mieltä he ovat paikallisyhdistyksistä. Ovatko paikallisyhdistykset tärkeitä MLL:lle? Paikallisyhdistyksiä pidettiin jokaisen haastatteleman työntekijän mielestä erittäin tärkeinä toimijoina.

*”Paikallisyhdistykset ovat MLL:n organisaatiossa järjestön perusta, joten ilman paikallisyhdistyksiä ja yhdistysten vapaaehtoisia ei olisi piirejä eikä keskusjärjestöä.”* (Työntekijä 3.)

MLL:n Varsinais-Suomen piiriin kuuluu 66 paikallisyhdistystä (MLL Varsinais-Suomen piiri 2014). Kuntia Varsinais-Suomessa on 28 (Varsinais-Suomen liitto 2014). Tämä tarkoittaa sitä että lähestulkoon joka kunnassa on MLL:n paikallisyhdistys, monessa kunnassa yhdistyksiä on enemmänkin. Paikallisyhdistykset tuntevat oman kuntansa tarpeet paremmin kuin piiri tai keskusjärjestö.

*”He ovat paikallistason toimijoita, jotka tuovat oman kuntansa lapsiperheille yhteisöllisyyttä, yhteishenkeä, edullista lapsiperhetoimintaa sekä lastenkulttuuria.”* (Työntekijä 2.)

Mannerheimin Lastensuojeluliiton Varsinais-Suomen piirin työntekijöiden vastausten perusteella vapaaehtoisia arvostetaan hirveästi ja heistä pyritään pitämään huolta. Ymmärretään, että ilman vapaaehtoisia ei olisi koko järjestöä eikä toiminta olisi näin laajaa, mitä se nyt on. Ymmärretään myös, että paikallisyhdistykset ovat tärkeitä ja niiden vapaaehtoiset yhtä tärkeitä kuin Varsinais-Suomen piirin omat vapaaehtoiset.

## 5 VAPAAEHTOISTEN MIELIPITEITÄ

Tässä luvussa käsittelen vapaaehtoisten mielipiteitä MLL:n Varsinais-Suomen piirin näkyvyydestä, tuen merkityksestä, perehdyttämisestä ja sitouttamisesta sekä kiitoksen tärkeydestä. Mielestäni nämä ovat tärkeitä aiheita nostaa esille.

### 5.1 Mannerheimin Lastensuojeluliiton Varsinais-Suomen piirin näkyvyys

Koin tärkeäksi nostaa Varsinais-Suomen piirin näkyvyyden esille opinnäytetyössäni. Tiedotus ja markkinointi ovat tärkeitä asioita järjestölle, jotta vapaaehtoisia ja jäseniä saataisiin lisää toimintaan. Jos järjestön näkyvyys on olematon, eivät uudet potentiaaliset vapaaehtoisetkaan löydä järjestöä, jolloin järjestön tulevaisuus voi olla vaaka-  
laudalla.

Markkinoinnin avulla pyritään vaikuttamaan palveluiden kysyntään. Yhdistyksen markkinointi poikkeaa yrityksen markkinoinnista. Järjestöt ovat voittoa tavoittelemattomia, jolloin markkinoinnin avulla ei pyritä saamaan voittoa. Organisaatiot painottavat markkinoinnissa missiota eli organisaation päämäärää ja tehtävää (Vuokko 2004, 13–14). On tärkeää, että järjestö saa tuotua markkinoinnin avulla missionsa ihmisten tietoon, jolloin ihmiset, joita kiinnostaa järjestön tekemä työ, voivat kiinnostua toiminnasta ja lähteä mukaan. Vapaaehtoiset ovat järjestölle elämän lähde. Ilman markkinointia olisi järjestön todella vaikea saada toimintaansa näkyviin.

Keihin järjestöt pyrkivät markkinoinnillaan vaikuttamaan? On tärkeää määrittää kohderyhmä ennen kuin markkinointia lähdetään tekemään (Eskelinen 1996, 96). Järjestöt pyrkivät vaikuttamaan ihmisiin. Markkinoinnin avulla toivotaan, että saadaan lisää ihmisiä mukaan toimintaan, jotta toimintaa pysytään jatkamaan myös tulevaisuudessa. Markkinoinnilla pyritään myös vaikuttamaan mahdollisiin rahoittajiin. Sponsorit ja rahoittajat ovat tärkeässä osassa järjestöjen toimintaa, koska resurssit järjestöissä ovat hyvin pienet. Rahallisen tuen avulla järjestö pystyy tuottamaan uudenlaisia tapahtumia ja kehittämään toimintaansa. Ilman rahoitusta, järjestön toiminta saattaa lakata kokonaan tai pysähtyä paikalleen. (Vuokko 2004, 45.) Markkinoinnin avulla pyritään vaikuttamaan ihmisten käsityksiin ja tekemään organisaatio tutuksi (Vuokko 2004, 39). Markkinoinnin lähtökohtana on palveluajatus eli mikä on järjestön osaaminen ja ylivoimaisuus, missä järjestö on paras (Eskelinen 1996, 94).

Myös markkinoinnissa tulee vastaan eettiset kysymykset. Keinot, joita markkinoinnissa käytetään pohdituttavat ihmisiä. Esimerkiksi lapsiin kohdistuva markkinointi; onko se eettisesti oikein? Ovatko hyvinvointitapahtumassa myydyt tuotteet luotettavia, voiko niiden laatuun luottaa? Saako järjestön jäsenille suunnatusta koulutuksesta jotain hyödyllistä irti, vaikka koulutus on ilmainen? Onko jäsenmaksu sopivan suuruinen verrattuna tarjottuun toimintaan? Eettisiin kysymyksiin ei ole suoraa ratkaisua eikä yhtä ja oikeaa tapaa toimia. Jokainen järjestö voi kysymykset ja epäilyt ratkaista parhaaksi näkemällään tavalla. Pitää myös muistaa, että kaikkia ei voi miellyttää. Aina joukossa on ihmisiä, joiden mielestä toiminta on epäeettistä ja huonoa, ja joidenkin mielestä toiminta on mahtavaa. Markkinointiin kohdistuva kritiikki liittyy yleensä seuraaviin väitteisiin: markkinointi on rahojen tuhlaamista, se on manipuloivaa ja tunkeilevaa ja markkinoinnista syntyy turhaa kilpailua. (Vuokko 2004, 265, 270–271.)

Tiedotuksella pyritään lisäämään ihmisille tietoisuutta järjestön toiminnasta. Tiedotus voi olla sisäistä tai ulkoista. Sisäisen tiedottamisen piiriin kuuluvat järjestön henkilökunta, hallituksen jäsenet sekä aktiiviset vapaaehtoiset. Ulkoisen tiedottamisen avulla järjestö kertoo toiminnastaan muille ihmisille. Ulkoisen tiedottamisen kohderyhmää ovat mahdolliset uudet jäsenet, yhteistyökumppanit, sponsorit sekä tahot, joihin järjestö toiminnallaan haluaa vaikuttaa. (Ilvonen, 2007, 14.)

”Tiedottamisen tavoitteena on lisätä tietoisuutta yhteisöstä ja sen toiminnasta kohderyhmien keskuudessa.” (Ilvonen, 2007, 15.)

Tiedottamisen avulla järjestö haluaa kertoa jäsenilleen, vapaaehtoisille sekä muulle kohderyhmälle mitä juuri nyt tapahtuu ja mitä on tapahtumassa seuraavaksi. Järjestö kertoo avoimesti tapahtumistaan muille, jotta ihmiset olisivat tietoisia siitä, mitä järjestön sisällä tapahtuu ja mitä kaikkea toimintaa on tulossa. Tiedottamisella järjestö pysyy myös vaikuttamaan sille tärkeisiin asioihin. Se pystyy tuomaan omaa toimintaansa ja arvojaan esille, jolloin se voi myös saada uusia innokkaita vapaaehtoisia mukaan toimintaan. (Rosengren & Törrönen 2008, 66–67.)

Kysyin Mannerheimin Lastensuojeluliiton Varsinais-Suomen piirin vapaaehtoisilta heidän mielipiteitään järjestön näkyvyydestä, markkinoinnista ja tiedotuksesta. Kysyin onko markkinointi / tiedotus tarpeeksi näkyvää tai selkeää. Yli puolet 17 vapaaehtoi-

sesta olivat sitä mieltä, että Mannerheimin Lastensuojeluliiton markkinointi on hyvää ja tarpeeksi näkyvää. 6 vapaaehtoista oli sitä mieltä että markkinointi ei ole riittävää. Parannettavan varaa löytyisi 10 haastateltavan mielestä. Täysin tyytyväisiä markkinointiin oli 7 henkilöä haastateltavista.

MLL:n brändiä pidettiin jo entuudestaan ihmisille tuttuna ja luotettavana, joten suurta markkinointikampanjaa toiminnan tärkeydestä ei koettu tarvittavan.

*”Et tää MLL:n niinku tää logo ja se MLL:n teksti on aika tunnettu ja ihmiset tuli niinku iha ei tarvinnu paljon ees sanoo että minkä takia siel seisos ku liivit oli päällä ja muuta.”* (Haastateltava 1, paikallisyhdistys.)

*”On kuitenkin sellanen yhdistys mikä on antanu ainaki mulle semmosen kuvan, et se niinku tekee hyvää työtä ja sillai tarpeellisii palveluita.”* (Haastateltava 6, paikallisyhdistys.)

*”Voi aina luottaa että MLL brändi on turvallinen, ajaa lapsiperheiden asioita.”* (Haastateltava 11, paikallisyhdistys.)

Markkinointia pidettiin tärkeänä toiminnan kannalta. Ilman markkinointia ei monikaan haastatelluista olisi päätynyt MLL:ään. Markkinoinnin tapoja on monia erilaisia. Parhaimmaksi koettu markkinoinnin keino on vapaaehtoisten mukaan niin sanottu puskaradio.

*”Mun mielest paras tiedotuksen väline tai semmonen on just tämmönen että jos on joku kaveri ja sen kans juttelee että hei tämmönen juttu on --- ja sit ku joku sanos et on käyny siel ja ihan kivaa ollu et sinne vaan ni se on parasta se markkinointii, just se et jos joku tuttu on.”* (Haastateltava 1, paikallisyhdistys.)

*”Meillä ainakin kaikki vapaaehtoiset on tulleet joko kaverin kautta tai puskaradion kautta.”* (Haastateltava 15, paikallisyhdistys.)

Ystävien ja muiden vapaaehtoistoiminnassa mukana olevien ihmisten mainostus on tehokasta. Ystävältä saa luotettavaa tietoa siitä, onko järjestö hyvä ja kannattaako toimintaan lähteä mukaan. Jos järjestö kohtelee vapaaehtoisiaan hyvin, puhutaan siitä hyvää. Ihmiset suosittelevat mukaan lähtemistä ja näin järjestö saa uusia vapaaehtoisia tai jäseniä mukaansa. Jos vapaaehtoisia kohdellaan huonosti, sana liikkuu nopeasti. Kun ihmiset puhuvat järjestöstä negatiiviseen sävyyn, ei hyväkään markkinointi auta. Tuttavan sanaan luotetaan enemmän kuin mainokseen. Ystävän tai tuttavan kanssa on myös helpompi lähteä mukaan toimintaan. On matalampi kyn-

nys lähteä mukaan, kun tietää että toiminnassa on mukana myös tuttuja tai että lähdetään ystävän kanssa yhdessä. Yksin osallistuminen vaatii rohkeutta ja jollekin ihmiselle yksin mukaan lähteminen voi olla todella korkea kynnyks. Pelätään lähteä ottamaan askelta kohti uutta ja tuntematonta. Moni on lähtenyt toimintaan mukaan juuri ystävän kanssa yhdessä.

*”Tuttava kutsui mukaan yhdistyksen syyskokoukseen.”* (Haastateltava 12, paikallisyhdistys.)

*”Ystäväni pyysi.”* (Haastateltava 13, paikallisyhdistys.)

Yksi hyväksi koettu tapa markkinoida on sosiaalinen media. Nykyaikana sosiaalisella medially on suuri merkitys kaikessa markkinoinnissa sekä yrityksillä että myös yhdistyksillä.

Sosiaalinen media on yhteisöllisesti tuotetun tiedon jakamista internetissä (Seppälä 2011, 17).

Sosiaalinen media on osa nyky-yhteiskuntaa. Aaro Harjun (2011) mukaan sosiaalinen media on korvannut perinteistä mediaa ja on noussut keskeiseksi asiaksi tiedonhaun, asioiden jakamisen ja vuorovaikutuksen kannalta. Sosiaalisen median asiantuntija David Meerman Scottin mukaan sosiaalinen media eroaa niin sanotusta perinteisestä mediasta siksi, että sosiaalisessa mediassa jokainen voi jakaa tietoa ja kertoa mielipiteensä. Sosiaalisessa mediassa voi olla kuvia, ääntä tai tekstiä. Sosiaalinen media antaa uudenlaisen mahdollisuuden verkostoitua. Esimerkiksi Facebookin kautta ihmiset pystyvät liittymään erilaisiin itseään kiinnostaviin ryhmiin, joissa on mukana samanhenkisiä ihmisiä. Tämä luo uusia mahdollisuuksia solmia ystävyys-suhteita pidemmänkin matkan päässä olevien ihmisten kanssa. Sosiaalisen median avulla järjestöt pystyvät tuomaan toimintaansa esille aivan eri tavoin, kuin ennen. Päivityksiä voi tehdä kuka tahansa tunnukset omaava, mikä auttaa myös järjestöjä, koska päivityksen voi hoitaa joku vapaaehtoisista. (Seppälä 2011, 17-18.) Monet kokevat, että sosiaalisen median kautta tietoa on helpompi saada ja markkinointi ja tiedotus on tehokkaampaa.

*”Facebook on ollu meil semmonen kanava, mitä me ollaan päivitetty ihan niinku sit jatkuvasti, säännöllisesti, et se on se ykköstiedotuskanava. Mä ainaki koen, et siel niinku nykyään on nuorta ja niinku pienten lasten äidit ja sitte sinne saa niinku päivitetty melkeen mist tahansa kännykäst niinku mitä tahansa ja sitte siin on aina se toista sataa näkijää hetken päästä.”* (Haastateltava 2, paikallisyhdistys.)

*”Nykyään kun on facebookit ja twitterit ja kotisivut, on mielestäni tiedotus tehokasta.”* (Haastateltava 15, paikallisyhdistys.)

Myös sosiaaliseen mediaan liittyy huonoja puolia. Sosiaalisessa mediassa jokainen pystyy julkaisemaan mitä tahansa, jolloin väärinkäsityksiä syntyy helposti. Myös negatiivisia mielipiteitä on helppo jakaa internetissä, missä kommentin voivat nähdä tuhannet ihmiset. Järjestöt voivat törmätä tilanteisiin, missä se saa jostain kommentista tai väärinkäsityksestä negatiivista julkisuutta. Huono julkisuus voi saada alkunsa esimerkiksi tietovuodosta tai mielensä pahoittaneen entisen jäsenen kirjoituksesta. Yksikin kommentti tai pieni tietovuoto voi hetkessä levitä hyvinkin laajalle ja aiheuttaa haittaa järjestön maineelle sekä toiminnalle. (Seppälä 2011, 27.)

Pelkkä sosiaalisessa mediassa markkinointi ei välttämättä ole niin hyvä juttu, kun ajatellaan. Sosiaaliseen mediaan laitetaan nykyään lähestulkoon kaikki järjestön toimintaan liittyvät asiat. Joillain järjestöillä ei ole nettisivuja lainkaan, vaan kaikki tiedotus ja markkinointi tehdään esimerkiksi Facebookissa. Tämä on yksinkertainen tapa mainostaa ja tiedottaa, koska lähes kaikki ovat esimerkiksi Facebookin käyttäjiä. Entä sitten ihmiset, jotka eivät ole esimerkiksi Facebookissa? Miten he saavat tietoa järjestöstä ja sen toiminnasta? Tämä karsii pois mahdollisia innokkaita vapaaehtoisia, koska, jos kaikki tieto järjestöstä on vain Facebookissa, eikä henkilöllä ole tunnuksia sinne, ei hän pysty hakemaan lisätietoa järjestöstä ja näin ollen jättää osallistumatta toimintaan. Toki järjestöön voi mennä paikan päälle kysymään lisätietoa, mutta monelle järjestön ovesta sisään astuminen voi olla iso kynnyks. Olisi helpompi hakea tietoa esimerkiksi nettisivujen tai lehtimainonnan kautta.

*”Hirveesti luotetaan siihen, että niinku Facebookin kautta kaikki ihmiset sais sen tiedon, mutku ei kaikki todellakaa oo siel Facebookissa ja tota mut sit jotenki siihen luotetaan, et se ois se vaihtoehto ja sit kuitenkin on paljon muitaki mahdollisuuksia.”* (Haastateltava 6, paikallisyhdistys.)

Vaikka markkinointia pidettiin suurimmaksi osaksi hyvänä, oli silti 6 vastaajaa tyytymättömiä siihen. Monen mielestä MLL:n Varsinais-Suomen piirin markkinointia tulisi parantaa, jotta toiminta tulisi tutuksi kaikille.

*”No jos se on, ni mä en oo ainakaa sitä onnistunu huomaamaan. Mut tota en mä niinku osannu mitään mainoksii kattoo tai mistää niinku en oo*

*käyny missää nettisivuillakaa ennenku nyt vast hallituslaisena ku niit alko päivittää.” (Haastateltava 2, paikallisyhdistys.)*

Myös paikallisyhdistysten markkinoinnissa koettiin olevan puutteita. Vapaaehtoiset kokivat, että Varsinais-Suomen piiri ei panosta paikallisyhdistysten markkinointiin samalla tavalla kuin oman toimintansa markkinointiin. Huomasin aineistoa analysoidessani, että vapaaehtoiset, jotka toimivat Varsinais-Suomen piirissä olivat tyytyväisiä markkinointiin ja tiedotukseen, mutta paikallisyhdistysten vapaaehtoiset olivat paljon kriittisempiä vastauksissaan. Paikallisyhdistysten vapaaehtoisten vastauksista tuli esille, että markkinoinnissa on parantamisen varaa. Varsinais-Suomen piiriltä toivottiin lisää tukea paikallisyhdistysten markkinointiin.

*”Ei missään tapauksessa ole riittävää, ehkä piiri näkyy joissain asioissa, mutta koen, että paikallisyhdistysten markkinointi on jäänyt joka puolelle aivan liian vähäiseksi.” (Haastateltava 11, paikallisyhdistys.)*

*”Mielestäni MLL:n paikallisyhdistysten toimintaa markkinoidaan liian vähän. MLL:llä on hyvä brändi ja maine, mutta se ei yksin riitä houkuttelemaan uusia vapaaehtoisia. Paikallisyhdistysten resurssit ovat pienet, koska toimitaan pääosin vapaaehtoisin voimin.” (Haastateltava 12, paikallisyhdistys.)*

*”Markkinointikampanja V-S piirin tasolta olisi suotavaa. Heillä on runsaasti henkilöstöresurssia. Piiri tällä hetkellä keskittyy enemmän oman toimintansa markkinointiin kuin paikallisyhdistysten. Piirin nettisivuilla voisi olla tapahtumakalenteri yhdistysten tapahtumista.” (Haastateltava 12, paikallisyhdistys.)*

Ihmisten ajasta kilpailu ja markkinoinnin lisääntyminen ovat nykypäivää. Järjestöt kilpailevat samojen ihmisten vapaa-ajasta ja työpanoksesta eri keinoin. Välineitä markkinointiin on niin monia, että on helppo sortua liialliseen mainostamiseen. Kun joka puolelta tulee mainoksia, sähköpostia, kutsuja tapahtumiin ynnä muita syntyy ihmisille helposti niin sanottu infoähky. Infoähky syntyy siitä, kun ihminen ei osaa päättää kaiken mainonnan keskellä mihin toimintaan lähtisi mukaan ja minkä jättäisi ehkä myöhemmäksi tai kokonaan. Valinnan vaikeus on suuri, koska mahdollisuuksia on paljon. Tätä voisi verrata esimerkiksi leipomokäyntiin. Kaikki leivokset näyttävät yhtä hyvältä, ja kaikkia tekisi mieli maistaa, mutta leivoksista pitää valita yksi. Samalla tavalla ihmisen pitäisi valita monesta eri kiinnostavasta vaihtoehdosta yksi tai muutama, mihin lähteä mukaan tai mitä tukea. Aivomme tarvitsevat aikaa, jotta ne pystyisivät muuttamaan kaiken saadun informaation merkitykselliseksi tiedoksi. Ilman sitä,



päättyy ihminen hyvin äkkiä valitsemaan liian monia mielenkiintoisia toimintoja ja palaa loppuun, tai jättää menemättä mihinkään. On tärkeää miettiä, mikä on itselleen kaikista houkuttelevin ja omia arvoja lähellä olevin toiminta. Vähemmän kiinnostavan vaihtoehdon voi jättää myöhemmäksi. (Katajainen ym. 2003, 26–27.)

## 5.2 Tuen saanti ja sen merkitys vapaaehtoistyössä

Tuki vapaaehtoistoiminnassa on erittäin tärkeä. Ilman tukea ja kiitosta ihminen ei jaksakaan kovin kauan tehdä työtä järjestön hyväksi. Hyvä, vapaaehtoisistaan huolta pitävä järjestö tukee vapaaehtoista hänen työssään. Pääsääntöisesti haastattelemani vapaaehtoiset kokivat tuen saannin MLL:n Varsinais-Suomen piirissä hyväksi. Vapaaehtoisten mukaan vertaistuki on tärkeintä tukea. On tärkeää, että pystyy jakamaan asioita muiden vapaaehtoisten kesken. Uudet ystävät ja vertaistuki on yksi vapaaehtoistoiminnan monista hyvistä puolista. Hyvä henki vapaaehtoisten kesken antaa vapaaehtoiselle paljon. Tärkeää on keskinäinen vuorovaikutus, vertaistuki sekä yhteiset tapaamiset, joissa pystyy vaihtamaan kuulumisia ja kokemuksia ja tutustua muihin vapaaehtoistyötä tekeviin. (Porkka, 2009, 75.)

*”Se ryhmähenki ni se on se tuki.”* (Haastateltava 1, paikallisyhdistys.)

*”On semmosii tapaamisii mis voi saada myös niinku toisilt ihmisilt tukee et ku kaikki on niinku tavallaa samas venees --- ni sit siel voi joku kertoo et nyt on tämmönen ongelma--- et sielt saa apuu muilta jos jollain on joku hyvä idea.”* (Haastateltava 9, Varsinais-Suomen piiri.)

*”Saan riittävästi tukea. Kylämummi- ja -vaaritoiminnan vetämisessä työpari on tärkeä. Hänen kanssaan voi jakaa asioita ja suunnitella toimintaa yhdessä.”* (Haastateltava 12, paikallisyhdistys.)

Vertaistukea voi saada ja antaa monella eri tavalla ja useassa eri muodossa. Vertaistuki voi olla kahdenkeskistä tai sitä voi saada ja antaa ryhmässä. Vertaistukisuhde voi syntyä yllättäen. Jo ennestään tuttu ihminen voi kokea saman elämäntilanteen muutoksen kuin itsekin on kokenut, jolloin yhteistä juteltavaa löytyy. Esimerkiksi alkoholismista raitistuneen on paljon helpompi antaa vertaistukea toiselle alkoholisminsa kanssa kamppailevalle, koska hän tietää mitä toinen käy läpi. Toki vertaistukea voi myös antaa ihminen, jolla ei ole samaa kokemusta. (Nylund Marianne 2005, 203.) Haastattelemistani vapaaehtoisista moni kertoi löytäneensä MLL:n toiminnan kautta

samassa elämäntilanteessa olevia ihmisiä lapsen syntymän jälkeen. Ihmiset tapaavat toisiaan perhekahviloissa tai kerhoissa, jolloin pystytään vaihtamaan kuulumisia ja keskustelemaan asioita, jotka koetaan siinä elämäntilanteessa tärkeäksi.

*”Sit ku mul syntys toi toine lapsi, ni sit kans mul oli siin vaihees ehkä enemmän tarve niinku löytää se semmone vertaisryhmä ja tehdä jotain muutaki ku olla siel kotona lasten kans ja sit mä ensi aloin käydä tääl sit ihan ite vaan perhekerhois ja muuta.”* (Haastateltava 3, paikallisyhdistys.)

*”No ihan lapsen myötä, et sitte siinä vaiheessa kun odotin ni alko kiinnostamaan tää vapaaehtoistyö sitte MLL:s, et saa tavattua niinku just vastaavassa elämäntilanteessa olevia.”* (Haastateltava 6, paikallisyhdistys.)

Kaikki Mannerheimin Lastensuojeluliiton antama tuki ei ole pelkästään vertaistukea. Vapaaehtoiset saavat tukea työhönsä Varsinais-Suomen piirin henkilökunnalta. MLL:n Varsinais-Suomen piirissä on työntekijöitä, joiden työnkuvaan kuuluu vapaaehtoisten ohjaaminen ja auttaminen. Tähän kuuluu myös tuen antaminen. Työnohjaaja Kaisli Syrjänen (2010) on sitä mieltä, että työnohjaus on yksi keino pitää yllä vapaaehtoistoimijoiden intoa ja sitoutumista sekä ehkäistä uupumista ja kyllästymistä. Vapaaehtoisia on joka lähtöön; on aktiivitoimijoita sekä on niitä, jotka tekevät vapaaehtoistyötä kerran kuukaudessa tai silloin kun itselleen sopii. Oli millainen vapaaehtoinen tahansa, tarvitsee hän tukea ja ohjausta. Aktiivitoimija tarvitsee tietysti enemmän tukea kuin harvemmin toiminnassa mukana oleva. Työnohjausta ja tukea tarvitaan varsinkin vapaaehtoistyössä, koska vapaaehtoisilla ei välttämättä ole koulutusta tekemäänsä työhön eikä heillä ole suojaavaa ammatti-identiteettiä tai työkokemuksen tuomaa turvaa. Tällöin työnohjaajalla on suuri rooli tuen ja opastuksen antamisessa. Syrjäsen mukaan vapaaehtoisten työnohjauksessa vapaaehtoisten jakamisen kannalta on merkittävää se, että vapaaehtoiset pääsevät purkamaan omia tunteita toiminnasta. (Syrjänen 2010, 121-123.) Jos vapaaehtoinen toimii yksin, esimerkiksi MLL:n tukihenkilönä, on hänen jaksamisen kannalta erittäin tärkeää, että hän saa purkaa tunteitaan jollekulle.

*”Jos ei ois tota tukee et kyl siin täytyy olla se et voi jollekki niinku kertoo -- et tota niin jos ei sais kertoa kenellekään ni mä varmaan tukehtuisin.”* (Haastateltava 9, Varsinais-Suomen piiri.)

Kysyin haastattelemiltani vapaaehtoisilta miten Varsinais-Suomen piiri tukee heitä ja saako piiriltä tarpeeksi tukea. Vastauksia oli sekä myönteisiä että kielteisiä. Vastauksista ilmeni, että mitä lähempänä maantieteellisesti yhdistys on Varsinais-Suomen

piiriä, sitä tyytyväisempiä oltiin Varsinais-Suomen piirin antamaan tukeen. Taas mitä kauemmas Turusta mentiin, sitä enemmän tuli kritiikkiä ja parannusehdotuksia. Mieli-kuva Varsinais-Suomen piirin antamasta tuesta oli ristiriitainen.

*”Olemme saaneet tukea piiriltä ja se on ollut riittävää.”* (Haastateltava 10, paikallisyhdistys.)

*”Saadaan paljonkin tukea, meillä käy piirin työntekijä viikoittain auttamassa.”* (Haastateltava 13, paikallisyhdistys.)

Muutama vapaaehtoinen oli kuitenkin sitä mieltä, että Varsinais-Suomen piiriltä saama tuki ei ole ollut riittävää. Vastauksista tuli myös ilmi, että tuen saantiin ei oltu kovin tyytyväisiä, mutta oltiin sitä mieltä, että tukea kyllä saa, kun osaa itse sitä hakea ja pyytää. Ongelmana on vain se, että aina ei tiedetä mistä sitä tukea pyydetään ja keneltä.

*”Kyl sielt tulee ku pyytää, et automaattisest tietenkää ne ei osaa tänne tulla jossei me pyydetä.”* (Haastateltava 2, paikallisyhdistys.)

*”Ehkä se on vähän semmost, ku tääki on aika pieni tää mejän yhdistys ni se apu menee ehkä niille suuremmil yhdistyksil, kenel on perhekeskuksii ja on niinku enemmän toimintaa. Et sit ehkä just tämmöses tilantees, ku meki nyt pyritään niinku kasvattamaan tätä mejän toimintaa, ni vois tulla enemmän tukee ja ku niit vapaaehtoistyöntekijöit on ni niit meene johonki yhdistyksii tekemää välil jotai, mut ehkä semmosenki sais ku vaa pyytäis, mut se et ei anneta ehkä niit vaihtoehtoi tarpeeks selvästi esille, et mitä ois niinku saatavilla et siihen ehkä viel enemmän.”* (Haastateltava 4, paikallisyhdistys.)

*”Paikallisyhdistyksen näkökulmasta piiri voisi tukea enemmän, kuten toiminnan markkinoinnissa ja piirin alueella yhteisten tapahtumien muodossa. Tällä hetkellä piiri pyörittää vahvasti omia toimintoja ja paikallisyhdistykset omiaan.* (Haastateltava 12, paikallisyhdistys.)

*”Varmaan saisin jos osaisin etsiä ja pyytää sitä. Joskus olisi kyllä kiva kun joku tulisi ja kertoisi vinkkejä miten toimia.”* (Haastateltava 15, paikallisyhdistys.)

Raha-automaattiyhdistyksen (RAY) teettämän tutkimuksen mukaan organisaation antama tuki auttaa vapaaehtoisia sitoutumaan toimintaan paremmin. RAY:n teettämästä kyselystä avustamilleen sosiaali- ja terveysalan järjestöille selvisi, että järjestön tulisi tukea vapaaehtoisen niin sanottua elinkaarta. (Pessi & Oravasaari 2010, 109-110.) Vapaaehtoisen elinkaarta kuvaa luvussa 3 esittelemäni Debbie Haski-Leventhalin (2008) tutkimus vapaaehtoisten roolimudostumisesta. Kun järjestö tukee tätä vapaaehtoisen elinkaarta, pysyy vapaaehtoinen luultavasti paremmin ja pi-

dempään toiminnassa mukana. Uusien haasteiden ja tehtävien antaminen motivoi vapaaehtoista. Tukeminen ei siis välttämättä ole pelkästään kuuntelua, vaan tukea voi myös antaa luottamalla vapaaehtoiseen ja antamalla hänelle vastuuta ja mahdollisuuksia kehittää itseään. MLL:n Varsinais-Suomen piiri antaa vapaaehtoisilleen mahdollisuuksia kehittää itseään tarjoamalla erilaisia koulutuksia. Lisäksi työtehtävää voi vaihtaa mieleisemmäksi ja niin sanotut työtunnit voi muokata omalle elämäntilanteelleen sopivaksi.

### 5.3 Vapaaehtoisten perehdytys ja toimintaan sitouttaminen

Vapaaehtoisten hyvä perehdytys toimintaan auttaa vapaaehtoista sitoutumaan. Koin, että perehdytys ja toimintaan sitouttaminen on tärkeä asia ottaa esille opinnäytetyössäni, koska monet järjestöt kamppailevat vapaaehtoisten sitoutumattomuuden kanssa. Vapaaehtoisten hyvä perehdytys on hyödyksi sekä vapaaehtoiselle että myös vapaaehtoistoimintaa järjestävälle organisaatiolle.

Perehdytys on seuraava vaihe siitä, kun uusi ihminen on saatu kiinnostumaan järjestön toiminnasta ja hänet halutaan toimintaan mukaan. Uusi tuleva vapaaehtoinen muodostaa järjestöstä ensivaikutelman ja muistaa kauan sen, miten häntä on ensimetreillä kohdeltu. Vapaaehtoistoimintaa järjestävällä järjestöllä on vastuu uuden vapaaehtoisen perehdyttämisestä. Yleensä järjestössä perehdytyksen hoitaa joko puheenjohtaja tai toiminnanjohtaja. MLL:n Varsinais-Suomen piirissä perehdytys hoituu vapaaehtoisten ohjaajan kautta sekä paikallisyhdistyksissä osittain myös jonkun hallituksen jäsenen kautta. Perehdyttämisen avulla autetaan uutta ihmistä tutustumaan järjestöön ja sen toimintaan, järjestön toiminnassa oleviin muihin vapaaehtoisiin sekä myös omaan tulevaan tehtäväänsä. Perehdyttäminen kuitenkin unohtuu valitettavan usein esimerkiksi järjestön muiden kiireiden takia. Tämä on harmillista, koska uudella vapaaehtoisella voisi olla intoa toimia aktiivisesti järjestössä, mutta ilman kunnollista perehdytystä ihmisen into ja motivaatio voi laantua tai lakata kokonaan. (Ilvonen 2011a, 45.)

Mannerheimin Lastensuojeluliiton vapaaehtoisten mielipiteitä perehdytyksestä oli sekä positiivisia että myös negatiivisia. Noin puolet vapaaehtoisista olivat tyytyväisiä

perehdytykseensä. Muutamalla perehdytys oli edelleen kesken, mutta he olivat tyytyväisiä tähän asti saamaansa perehdytykseen.

*”Kyl niinku sillee oon tyytyväinen, et aina, jos on kysyny jotain ni tosi hyvin on niinku vastattu ja just toi et olis mahis mennä sinne Heidekkenille käymää ja kyselee enemmän sitte ni silleen tosi kiva.”* (Haastateltava 8, paikallisyhdistys.)

*”Ihan hyvin olen perehdytetty ja projekti on vielä kesken.”* (Haastateltava 15, paikallisyhdistys.)

Toinen puolikas vastaajista oli taas melko tyytymätön saamaansa perehdytykseen:

*”Siihe alkuperäsee perehdytyksee mä en ollu tyytyväinen. Ihan oisin toivonu vaikka niinku sillain, et ois edellinen työntekijä voinu ottaa minuun yhteyttä et hei voinks mä tulla näyttää jotain. Et mä sain kirjekuoren missä oli muistitikku et siel pitäis olla kaikki ja sit ei niinku oikeesti tiedetty et onks siel kaikki --- ja kysy vaa sit jos tarviit jotai neuvoo, mut sit jossei tiedä mitä pitää kysyy ni se on niinku hirveen vaikee kysyy.”* (Haastateltava 2, paikallisyhdistys.)

*”En saanut minkäänlaista perehdytystä aikoinaan kun tulin mukaan toimintaan. Mielestäni yhdistyksissä pitäisi panostaa enemmän uusien perehdyttämiseen. Keskustelemme hallituksen kokouksissa asioista, joita pidämme itsestään selvinä ja jotka ovat täysin uusia asioista uusille toimijoille. Yhdistyksissä pitäisi olla perehdytyskäytäntö. Se voi sitouttaa uuden toimijan toimintaan mukaan paremmin.”* (Haastateltava 12, paikallisyhdistys.)

Osana perehdytystä toiminnan ja työtehtävän esittelyn lisäksi voi olla koulutus. Vapaaehtoisille annetaan niin sanottu peruskoulutus, jotta he osaavat hoitaa tehtävänsä ja toimia yleisesti järjestön toiminnassa. Jotkut järjestöt, kuten myös Mannerheimin Lastensuojeluliitto tarjoaa jäsenilleen ja vapaaehtoisilleen jatkokoulutusmahdollisuutta. (Syrjänen 2010, 123.) MLL Varsinais-Suomen piiri järjestää erilaisia koulutuksia liittyen esimerkiksi lasten ja nuorten kanssa työskentelyyn ja toimimiseen. Koulutusten tarkoituksena on antaa lisää tietoa ja taitoa omaan työskentelyynsä. MLL:n Varsinais-Suomen piirissä koulutus on vapaaehtoisille pääsääntöisesti ilmaista.

Perehdytys ei kuitenkaan ole pelkästään uusille vapaaehtoisille. Järjestön uudistaessa tai kehittäessä toimintaansa, pitää myös vanhoja vapaaehtoisia muistaa informoida muuttuvista asioista ja perehdyttää heidät uuteen tehtäväänsä (Ilvonen 2011a, 47).

Perehdytyksen lisäksi koen tärkeäksi käsitellä vapaaehtoisten sitouttamista. Käsittelem nämä kaksi asiaa samassa luvussa, koska mielestäni ne nivoutuvat hyvin yhteen. Perehdyttämisen avulla autetaan vapaaehtoista sitoutumaan toimintaan. Vapaaehtoistoiminnassa on tärkeää, että vapaaehtoinen tuntee toiminnan olevan mielekästä, järkevää ja oikeudenmukaista. Vapaaehtoisen pitää kokea, että hän pystyy toiminnan avulla toteuttamaan itseään ja saa toiminnasta jotain myös itselleen. Hänen pitää pystyä näkemään toiminnan tuloksia. Järjestö ei pysty yksin saamaan vapaaehtoista sitoutumaan. Jokaisen vapaaehtoisen tulee itse sitoutua järjestön toimintaan. Sitoutumista voidaan kuitenkin edistää, mutta sitä voidaan myös ehkäistä. (Porkka 2009, 77.)

Sitoutumista ei tapahdu, jos vapaaehtoinen kokee olonsa epämiellyttäväksi tai hänestä tuntuu, ettei hänen työtään arvosteta. Vapaaehtoinen kokee itsensä tärkeäksi, kun hän saa positiivista palautetta tekemästään työstä ja kun hänelle annetaan tarpeeksi vastuuta. Vastuuta ja työtehtäviä ei kuitenkaan saa antaa liikaa, muuten vapaaehtoinen uupuu ja tehtävät kuormittuvat ja näin sitoutuminen toimintaan kärsii. Monesti varsinkin pienessä järjestössä töiden kasaantumisesta ja omasta jaksamisesta on vaikea sanoa muille. On vaikea kieltäytyä annetuista tehtävistä. (Syrjänen 2010, 124.) Oikeanlaisella työnohjauksella pystytään ehkäisemään vapaaehtoisen uupumista ja sitä kautta vapaaehtoisen sitoutumisen loppumista. Työnohjauksen avulla vapaaehtoista voidaan kannustaa jaksamaan ja vähentää työtaakkaa, jos näyttää siltä, ettei henkilö pysty yksin suoriutumaan kaikesta. Myös liian vähäinen työmäärä saattaa heikentää vapaaehtoisen sitoutumista. On tärkeää osata antaa jokaisen vapaaehtoisen itse määritellä, kuinka paljon hän jaksaa ja pystyy tekemään. Vapaaehtoistyön perussääntö on että jokainen tekee omien voimavarojensa mukaan.

Vapaaehtoisen olisi hyvä myös sitoutua toiminnan kehittämiseen. Varsinkin järjestöissä, jotka pyörivät pelkästään vapaaehtoisten voimin. Jos toimintaa ei kehitetä mihinkään suuntaan, ei työtehtäviäkään ole kaikille aktiivisille tarpeeksi. Aktiivisesta jäsenestä ei ole järjestölle hyötyä, jos hänelle ei löydy työtehtäviä. (Karreinen & Halonen & Tennilä toim. 2010, 51.)

Kari Loimu (2012, 404–405) on kirjoittanut teokseensa ”Yhdistystoiminnan käsikirja” väitteen ”Jos joku uusi saadaan hallitukseen, hän jättää paikkansa seuraavassa vuo-

sikokouksessa.” Loimu kertoo teoksessaan, että väite on valitettavan usein paikkansapitävä. Tämän pystyisi välttämään sillä, että vapaaehtoiset sitoutuisivat toimintaan paremmin. Loimu on koonnut kokemuksia, mitä uudet vapaaehtoiset ovat kokeneet toiminnasta ennen sen lopettamista: toimintaan ei ole perehdytetty, uuden tulokkaan on vaikea päästä sisälle vanhaan ryhmään, järjestössä on luottamuspuola uusia tulokkaita kohtaan, luottamuspuolan lisäksi arvostus on vähäistä.

MLL:n Varsinais-Suomen piirin vapaaehtoiset ovat tätä mieltä, siitä miten uusi vapaaehtoinen saataisiin sitoutumaan toimintaan paremmin:

*”Tällä hetkellä ku on tota työttömyyttä tosi paljon ni et sitä että olis niinkun sanotaanko ihmisel tulis tunne siitä et vois tehdä ja on kelvollinen niinku johonki, et vaik oliski joku tämmönen mummu tai vaari ni vois olla siin toiminnas mukana, et tarjotaan niit mahdollisuuksii.”* (Haastateltava 1, paikallisyhdistys.)

*”Kyl ne ihmiset tarvii sen porkkanan, et sit ku ite nyt on tämmönen et tänne nyt vaa on ajautunu ja tääl tykkää olla ja tykkää näist ihmisist ni ei kaikki oo samanlaisii ja sillon mun mielest niillekki jotka tekee vähemmän ni täytyy antaa niinku sitä porkkanaa nimenomaan, koska keppii tääl ei saa.”* (Haastateltava 3, paikallisyhdistys.)

*”Meil ainaki yritetään et järjestettäis viel koululaisil ja nuoril, et ne ihmiset ei lähtis täst pois sit ku niitte lapset on menny kouluun ja heil ei oo niinku pieni lapsii, ku tää on just se pienten lasten MLL yleensä, ni et just yritetään järjestä koululaisil ja nuoril ja just aikuisilki et sit sä voisit olla aikuise-na, miehenä isä-lapsi-toiminnassa, sä voisit olla niinku aina täs mukana ja vaarit, mummut olis kans mukana ni semmonen ainaki. Ja sit just se, et annetaa kaikil jotai tehtävii ettei joku koe itteensä ulkopuoliseks, et se ehkä lähtee jos sil ei oo täs mitää ja et ei mul tehä tääl mitään ni et semmost ei sais kokee et täytyy jakaa niit tehtävii nii et jokasel on sopivasti ja ettei oo liikaa, sittenki joku voi lähtee jos on liikaa tehtävii.”* (Haastateltava 4, paikallisyhdistys.)

*”Varmaan se lähtee siit et sen pitää jollain taval koskettaa sitä ihmisen elämää --- ja pitämällä se toiminta mielekkäänä et ei liikaa yritetä tehä et sit jos koko aikaa yritetään olla joka paikas mukana ja näin ni sit se sit vie niin paljon voimia kaikilta vapaaehtosilta jos yritetään liikaa ottaa niinku niitä hommia.”* (Haastateltava 6, paikallisyhdistys.)

*”Antaa sillee vapautta ja vastuut tarpeeks et annetaa mahollisuuksii toteuttaa ja just kannustetaan ja tsemptataa --- ni kyl must tuntuu se et varsinki nuorille ku antaa semmosen vastuutehtävän ni kyl ne sit sitä tosi ylpeesti tai mielellään sitä sit tekee ja suunnittelee.”* (Haastateltava 8, paikallisyhdistys.)

*”Hyvä perehdytys, koulutukset, vaikutusmahdollisuudet sekä virkistystoiminta että toiminnan laatu. Jos toimintaan voi osallistua omien mahdollisuuksien ja taitojen mukaan, niin se vaikuttaa sitoutumiseen.”* (Haastateltava 12, paikallisyhdistys.)

*”Hyvä yhteishenki luo viihtyvyyttä --- Siksipä vapaaehtoisten tutustumislaisuudet, yhteiset hetket ja yhdessä työskentely selkein ohjein on tärkeää. Myös oman työparin löytäminen isosta joukosta sitouttaa paremmin tehtävän hoitoon; omaa vastuuta haluaa ylläpitää, jottei kaveri joudu kärsimään osallistumattomuuden puutteesta.”* (Haastateltava 17, Varsinais-Suomen piiri.)

Nostin vapaaehtoisten ehdotukset selvästi esille, koska mielestäni vapaaehtoisena toimiva tietää parhaiten miten vapaaehtoiset saataisiin sitoutumaan. He pystyvät kertomaan mielipiteitä siitä, mitä he ehkä olisivat kaivanneet aloittaessaan ja mitä he kokevat, että olisi hyvä tehdä, jotta uudet tulevat vapaaehtoiset kokisivat olonsa mukavaksi ja sitoutuisivat toimintaan.

On kuitenkin myös muistettava, että vapaaehtoisten vaihtuminen ei ole aina huono juttu. Uusien ihmisten mukana tulee uusia, raikkaita ideoita, jolloin järjestö pystyy kehittämään toimintaansa aivan uudelle tasolle. Jokaisen vapaaehtoisen ei siis tarvitse sitoutua pitkäksi aikaa. Auttamalla järjestöä esimerkiksi olemalla vain yhden illan vuodesta mukana keräyksessä, on yhtä arvokasta työtä kuin esimerkiksi perhekahvilan pitäminen viikoittain. Jokainen vapaaehtoinen auttaa järjestöä omalla tavallaan.

#### 5.4 Kiitoksen merkitys vapaaehtoistyössä

Yksi tärkeä asia vapaaehtoiselle hänen työssään on kiitos. Yksilöllinen, ihmisläheinen kohtelu ja kannustaminen sitouttavat vapaaehtoisen paremmin mukaan toimintaan. Ilman kiitosta ja positiivista palautetta vapaaehtoinen ei välttämättä jaksaa olla mukana toiminnassa kovin pitkään. On tärkeää, että vapaaehtoinen kokee olevansa arvostettu ja tärkeä. Hänelle pitää muistaa myös kertoa se. Järjestö on yhtä kuin sen jäsenet, joten järjestön on tärkeä käyttää aikaa vapaaehtoisten huomioimiseen ja yhteishengen luomiseen. (Karreinen ym. 2010, 52.) Sekä aktiivitoimija että myös hieman vähemmän mukana oleva toimija kaipaavat kiitosta. Vapaaehtoisia pitää huomioida henkilökohtaisesti. Erityisesti uudet vapaaehtoiset kaipaavat aluksi henkilökohtaista huomiota, jotta he tuntisivat kuuluvansa joukkoon. (Karreinen ym. 2010, 52.).



Vapaaehtoistyöntekijöiden antaman työpanoksen arvostus ja sen kertominen luo vapaaehtoiselle kuvan, että hänen tekemänsä työ on tärkeää. (Loimu 1996, 32.) Se tuo hyvän mielen sekä vapaaehtoiselle että myös järjestön johtajille.

Vastuun antaminen ja vapaaehtoisen päästäminen mukaan suunnittelutyöhön on yksi tapa kiittää. On tärkeää, että vapaaehtoiset, varsinkin aktiivit, pääsevät mukaan suunnittelemaan ja kehittämään toimintaa, koska he sitä toimintaa pääsääntöisesti pyörittävätkin. Vapaaehtoisilla on usein myös tuoreita ja hyviä ideoita, joiden avulla yhdistyksen toiminta kehittyy. Järjestöt ovat jäseniä ja vapaaehtoisia varten, joten suunnittelussa mukana olevat vapaaehtoiset tietävät myös parhaiten, mitä he itse toiminnalta kaipaaisivat ja miten uusia ihmisiä saadaan houkuteltua mukaan toimintaan. (Karreinen ym. 2010, 53.)

*”Joo kyl meil on mun mielest tosi kannustava porukka sillee, ja ylipäänsä se kiitos, että ylipäänsä saa semmost vastuuta ja mahiksia että pystyy tehdä ja toteuttaa itseään ja tollee noi niinku et yhdistys tukee sitä et on ideoita.”* (Haastateltava 8, paikallisyhdistys.)

Kiitoksen sanominen ääneen on tärkeää. Kiittäminen tuo hyvää mieltä ja kannustaa tekemään parhaansa myös jatkossa. Kiittäminen voi tapahtua joko kasvotusten, puhelimitse tai vaikka sähköpostilla. (Karreinen ym. 2010, 52.)

*”Ainaki jäsenet saa just puhejohtajalt kiitosta jos osallistutaa johonki tempauksiin ni ollaan kiitetty.”* (Haastateltava 5, paikallisyhdistys.)

*”Ihan kivasti kiitosta tulee silloin tällöin vapaaehtoisten kokoontumisten myötä. Lisäksi vapaaehtoisten vetäjä on sympaattinen ja lähettää viestejä kiitosten kera. Se lämmittää mieltä.”* (Haastateltava 17, Varsinais-Suomen piiri.)

Vapaaehtoinen voi myös saada kiitoksen suoraan toiminnan kautta. Monet saavat kiitoksen jo siitä, että he näkevät lapsen nauravan ja viihtyvän tai näkevät, että he ovat konkreettisesti pystyneet auttamaan jotakuta toiminnallaan.

*”Mun mielest se on just se kiitos ku mä nään, et tääl on ihmisii aamulla ja joku sanoo et on muuttanu paikkakunnalle just ja löysi tänne, ja et on tosi kiitollinen et löysi tänne.”* (Haastateltava 2, paikallisyhdistys.)

*”Se kiitos tulee siitä, et sä näät et se lapsi tai nuori ni viihtyy tai et sä saat parannettuu sen niinku sitä tilannetta missä se on, et se on se kiitos.”* (Haastateltava 9, Varsinais-Suomen piiri.)

Kenen vastuulla kiittäminen oikein on? Yleensä ajatellaan, että järjestön johtaja, puheenjohtaja tai hallituksen jäsenet kiittävät vapaaehtoisia toiminnassa mukana olemisesta. Myös Varsinais-Suomen piirissä vapaaehtoisten ohjaajan oletetaan kiittävän vapaaehtoisia. Yleisesti ottaen kaikkialla johtoportaan odotetaan kiittävän alaisiaan. Mutta kuka sitten kiittää järjestön johtajaa? Johtaja saa harvoin kiitosta. Pirjo Somerkivi (2011) on listannut järjestöjohtajien mielipiteitä siitä, saavatko he kiitosta: *”Tässä työssä harvoin kiitetään. --- Suomalaisille kiittäminen on vaikeaa. Se on kiitos kun ei tule valituksia eikä ole ollut kriisejä eikä katastrofeja. Johtajan kyllä on aina huomattava kiittää muita.”* (Somerkivi 2011, 90.) Myös esimerkiksi puheenjohtajaa pitäisi muistaa kiittää, koska myös hän on vapaaehtoinen ja samalla tavalla tekee työtä järjestön hyväksi omalla ajallaan.

*”No puheenjohtaja saa ehkä vähän vähemmän kiitosta, ku sen pitäis yrittää muistaa kiittää kaikkii muita. Että tietenki sit vois olla ihan kiva, ku tää piiriin tulee tää viesti, et ehkä ois kivempi, et sielt kiitettäis sit ehkä viel vähän enemmän niinku näit henkilöit ketä ei välttämät muuten kiitetä. Jos puheenjohtajan pitää kiittää kaikkii, ni jonku pitäis sit sitäkin kiittää.* (Haastateltava 4, paikallisyhdistys.)

Mannerheimin Lastensuojeluliitto on iso kansalaisjärjestö, millä on sekä keskusjärjestö, piirit sekä paikallisyhdistykset. Paikallisyhdistyksissä on vapaaehtoisista koostuva hallitus, joka päättää yhdistyksen tärkeistä asioista. MLL:n Varsinais-Suomen piirissä on palkattua henkilökuntaa ja tällöin kiitosta ja tukea voisi tulla ylemmältä taholta enemmän, jotta myös paikallisyhdistysten hallituksen jäsenet ja puheenjohtaja saisivat ansaitsemansa kiitoksen. Myös puheenjohtaja voi palaa loppuun ja sitoutuminen toimintaan voi lopahtaa, jos hän ei koskaan saa arvostusta, tukea ja kiitosta työlleen. On siis tärkeää, että Varsinais-Suomen piiri tukee myös paikallisyhdistysten hallituksen puheenjohtajaa.

Haastatteluiden perusteella Mannerheimin Lastensuojeluliiton Varsinais-Suomen piirin vapaaehtoiset ovat yleisesti tyytyväisiä ja saavat työstään kiitosta. Reilusti yli puolet haastateltavista kokivat saavansa tarpeeksi kiitosta työssään.

## 6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyöni tavoitteena oli selvittää ovatko Mannerheimin Lastensuojeluliiton Varsinais-Suomen piirin alueen vapaaehtoiset tyytyväisiä työhönsä vai kaipaavatko he

muutosta. Selvitin asiaa haastattelemalla 17 Mannerheimin Lastensuojeluliiton Varsinais-Suomen piirin alueella toimivaa vapaaehtoista. Osa vapaaehtoisista toimi paikallisyhdistyksissä ja osa Varsinais-Suomen piirissä. Halusin tietää saavatko vapaaehtoiset mielestään tarpeeksi tukea ja kiitosta, ovatko he tyytyväisiä saamaansa perehdytykseen sekä mikä heitä motivoi tekemään vapaaehtoistyötä. Halusin myös tietää mitkä ovat heidän mielipiteensä siitä miten uudet vapaaehtoiset saataisiin sitoutumaan toimintaan paremmin. Selvitin myös onko MLL:n Varsinais-Suomen piirin markkinointi ja tiedotus tarpeeksi näkyvää ja selkeää. Halusin opinnäytetyöni avulla tuoda selkeästi esille vapaaehtoisten mielipiteen siitä, millaisena he kokevat työnsä Mannerheimin Lastensuojeluliiton Varsinais-Suomen piirin alueella.

Vapaaehtoisten lisäksi haastattelin kolmea Varsinais-Suomen piirin työntekijää, jotka ovat lähes päivittäin tekemisissä vapaaehtoisten kanssa. Halusin tietää pitävätkö Varsinais-Suomen piirin henkilökunta vapaaehtoisia täysin itsestään selvinä vai kokevatko he, että vapaaehtoisista on pidettävä huolta.

Yleiskuvaa katsoen Mannerheimin Lastensuojeluliiton Varsinais-Suomen piirin alueen vapaaehtoiset ovat melko tyytyväisiä työhönsä. Palaute oli suurimmaksi osaksi positiivista. Vapaaehtoistyön merkitys koettiin todella suureksi yhteiskunnan sekä yksilön kannalta. Kaikki haastattelemani vapaaehtoiset olivat sitä mieltä, että vapaaehtoistyö on erittäin tärkeää ja merkityksellistä. Vapaaehtoiset olivat myös hyvin motivoituneita vapaaehtoistoimintaa kohtaan. Motiiveja oli monia erilaisia, mutta yleisin syy, mikä haastatteluista nousi esille, oli auttamisen halu. Ihmisillä on luontainen tarve ja halu auttaa muita.

Mannerheimin Lastensuojeluliiton Varsinais-Suomen piirin markkinoinnista löydettiin paljon asioita, mitä pitäisi vapaaehtoisten mielestä kehittää. Suurta markkinoinnin uusimista ei kuitenkaan tarvita, koska tälläkin hetkellä Mannerheimin Lastensuojeluliiton Varsinais-Suomen piirin alueella on hyvin paljon aktiivisia vapaaehtoisia. MLL:n brändi koettiin luotettavana, lapsiystävällisenä, tuttuna ja turvallisenä. MLL ajaa lapsiperheiden asioita. Moni haastatteleistani vapaaehtoisista tiesi jo ennestään MLL:n järjestönä ja sen mitä se tekee.

Koin tärkeäksi nostaa esille tuen ja kiitoksen saannin merkityksen vapaaehtoiselle. Tuki ja kiitos ovat asioita, jotka auttavat vapaaehtoista jaksamaan. Halusin tietää, saavatko MLL:n Varsinais-Suomen piirin alueen vapaaehtoiset mielestään tarpeeksi tukea ja kiitosta. Kiitoksen saantiin oltiin hyvin tyytyväisiä. Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että he saavat tarpeeksi kiitosta työstään. Vain muutama oli sitä mieltä, etteivät saa kiitosta tarpeeksi. Varsinkin puheenjohtaja jää usein ilman kiitosta. Tuen saanti koettiin riittäväksi. Vertaistuki koettiin suurimmaksi ja tärkeimmäksi tuen saannin muodoista. Vapaaehtoiset kokivat, että on tärkeää saada avautua ja puhua muille samassa elämäntilanteessa oleville. Koettiin myös että ilman tukea, ei vapaaehtoistyötä jaksaisi tehdä kovin pitkään. Halusin myös tietää, tukeeko MLL:n Varsinais-Suomen piiri vapaaehtoisiaan tarpeeksi. Haastatteluista kävi ilmi, että mitä lähempänä maantieteellisesti Varsinais-Suomen piirin toimistoa yhdistys tai vapaaehtoinen on, sitä tyytyväisempiä Varsinais-Suomen piirin tukeen oltiin. Pienemmät ja maantieteellisesti kauempana olevat yhdistykset olivat paljon tyytymättömämpiä Varsinais-Suomen piirin antamaan tukeen.

Tuen saantiin liittyy vahvasti myös perehdytys. Selvitin mitä mieltä vapaaehtoiset ovat saamastaan perehdytyksestä. Noin puolet koki perehdytyksensä hyvänä, mutta joukossa oli myös henkilöitä, jotka kokivat, etteivät ole saaneet minkäänlaista perehdytystä, tai jos ovat saaneet, eivät ole olleet siihen tyytyväisiä. Perehdytys on tärkeää toimintaan sitoutumisen kannalta. Kysyin vapaaehtoisten mielipiteitä siitä, miten uudet vapaaehtoiset saataisiin sitoutumaan paremmin. Työhöni on koottu ehdotuksia, joita vapaaehtoiset antoivat. Koin tärkeäksi, että juuri vapaaehtoiset saavat antaa kehittämissideoita ja omia mielipiteitään, koska vapaaehtoiset tietävät itse parhaiten, mitä työhön sitoutumisessa tarvitaan ja mitä he itse ovat aloittaessaan kaivanneet.

Varsinais-Suomen piirin työntekijät olivat kaikki yhtä mieltä siitä, että Mannerheimin Lastensuojeluliittoa ei olisi ilman vapaaehtoisia. Vapaaehtoiset ovat järjestön perusta ja ilman heitä toiminta ei olisi näin monipuolista ja laadukasta kuin se nyt on. Työntekijät kokevat vapaaehtoiset hyvin tärkeiksi, eivät missään nimessä itsestään selviksi. Vapaaehtoisista on pidettävä hyvää huolta ja heitä pitää muistaa säännöllisesti. Selvitin myös, mitä mieltä Varsinais-Suomen piirin työntekijät ovat paikallisyhdistyksistä; ovatko paikallisyhdistykset tärkeitä? Kaikki kolme olivat sitä mieltä, että ilman paikallisyhdistyksiä ei olisi myöskään Varsinais-Suomen piiriä tai MLL:n keskusjärjestöä.

## 6.1 Kehittämisehdotuksia

Tässä luvussa käsittelen kehittämisehdotuksia, jotka ovat tulleet haastattelemiltani MLL:n Varsinais-Suomen piirin alueen vapaaehtoisilta. Olen koonnut kehittämisehdotukset samassa järjestyksessä, kun ne esiintyvät työssäni.

Kysyin vapaaehtoisilta muuttaisivatko he MLL:n Varsinais-Suomen piirin markkinointia tai tiedotusta jotenkin. Vapaaehtoiset kokivat, että nettisivut kaipaavat kehittämistä ja päivittämistä. Monen yhdistyksen nettisivut ovat jääneet huomiotta ja niiden säännöllinen päivitys toisi varmasti uusia vapaaehtoisia toimintaan. MLL:n Varsinais-Suomen piiri voisi tehdä kyselyn paikallisyhdistyksille kotisivujen päivityksestä: osaatanko yhdistyksessä ylipäänsä päivittää kotisivuja ja tarvitaanko niiden päivityksessä apua. Myös mainosten ulkoasuun kaivattiin piristystä. Mainoksiin kaivattiin lisää väriä. Markkinointia pidettiin yleisesti selkeänä, mutta tehottomana.

Haastatteluissa kysyin vapaaehtoisilta kaipaisivatko he enemmän tukea ja millaista tukea he kaipaisivat. Moni koki, että tukea kyllä saa, kunhan kysyy. Iso osa vapaaehtoisista koki, että olisi mukavaa jos Varsinais-Suomen piirin puolelta oltaisiin useammin yhteydessä ja kyseltäisiin kuulumisia.

*”Se vois olla kivaa, et joku joskus moikkais tai kyselis et tota noin miten homma menee mut toki se on varmaa meidänki aktiivisuudest kiinni että kun me ei olla pyydetty sieltä mitään nii ei varmaan sillon sitten saakkaan mitään jos ei osaa pyytää.”* (Haastateltava 1, paikallisyhdistys.)

Koettiin myös, että tarvittaisiin enemmän tietoa siitä mistä tukea saa lisää ja keneen voi olla yhteydessä mihinkin asiaan liittyen. Monesta vastauksesta nousi esille, että tukea kyllä saa, jos vain tietäisi mistä sitä voi kysyä.

Moni haastateltava toivoi yhteistä perehdytyskansiota. Joka yhdistyksessä pitäisi olla oma perehdytyskansio, joka on ajan tasalla ja johon uusi tulokas voisi rauhassa tutustua. Jokaisessa yhdistyksessä tulisi olla perehdytyskäytäntö, jotta jokainen uusi vapaaehtoinen saisi kunnollisen perehdytyksen. Perehdytyskäytännön ja –kansion luomiseen toivottiin Varsinais-Suomen piirin apua.

Lähes kaikki haastattelemanani vapaaehtoiset olivat sitä mieltä, että he saavat tarpeeksi kiitosta työstään. Ainoastaan kritiikkiä tuli siitä, että liian usein puheenjohtaja jää ilman kiitosta. Puheenjohtajan pitää muistaa kiittää vapaaehtoisia, mutta myös puheenjohtajaa tarvitsee kiitoksen. Varsinais-Suomen piirin tulisi ottaa tähän asiaan vastuu ja huolehtia siitä, että myös paikallisyhdistysten hallituksen puheenjohtajat ja hallituksen jäsenet saavat kiitosta säännöllisesti.

## 6.2 Tulosten hyödynnettävyys

Opinnäytetyöni on tilaajaorganisaatiolle eli Mannerheimin Lastensuojeluliiton Varsinais-Suomen piirille hyödyllinen ja he pystyvät työni avulla kehittämään toimintaansa. Työni avulla vapaaehtoiset ovat saaneet äänensä kuuluviin ja mahdollisuuden kertoa omia kehittämis ehdotuksiaan. MLL Varsinais-Suomen piiri hyödyntää tuloksia varmasti oman toimintansa kehittämiseen ja vapaaehtoisten kanssa toimimiseen, mutta tuloksia pystyy hyödyntämään myös muut. Mannerheimin Lastensuojeluliiton keskusjärjestö sekä muut MLL:n piirit voivat hyödyntää opinnäytetyötäni oman toimintansa kehittämiseen. Samoja aiheita mietitään varmasti myös muualla Suomessa MLL:n yhdistyksissä. Uskon, että muutkin yhdistykset saavat työstäni paljon silmiä avaavaa informaatiota siitä, mitä mieltä vapaaehtoiset työstään ovat.

Uskon, että opinnäytetyöni tuo myös omalle ammattialalleni hyödyllistä tietoa, koska on tärkeää tietää, mitä mieltä vapaaehtoiset työstään ovat, jotta pystyy heitä ohjaamaan tai heidän kanssaan työskentelemään. Lisäksi aihe on hyvin ajankohtainen, koska varsinkin tässä taloudellisessa tilanteessa vapaaehtoistyön merkitys on kasvanut. Monet palvelut korvataan kolmannen sektorin toimijoilla, jolloin vapaaehtoistyö on yhä suuremmassa roolissa ihmisten hyvinvoinnin kannalta.

Opinnäytetyöni avasi myös omia silmiäni siitä, miten vapaaehtoiset kokevat työnsä ja oman työni avulla pystyn itsekin kehittämään omaa hallitustyöskentelyäni.

## LÄHTEET

- Eskelinen, Irma 1996. Yhdistys tiedottaa ja markkinoi. Teoksessa Lihavainen, Lea toim. 1996. Yhdistys toimii – järjestötoiminnan opas. Helsinki: Opintotoiminnan Keskusliitto.
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha 2005. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 7.painos. Tampere: Vastapaino.
- Hakkarainen, Pirkko 1996. Vapaaehtoistoiminta ja järjestöt. Teoksessa Lihavainen, Lea toim. 1996. Yhdistys toimii – järjestötoiminnan opas. Helsinki: Opintotoiminnan Keskusliitto.
- Harju, Aaro 2003. Yhteisellä asialla. Kansalaistoiminta ja sen haasteet. Vantaa: Kansanvalistusseura. Dark Oy.
- Harju, Aaro 2004. Vapaaehtoistoiminnan merkitys kasvaa. Pääkirjoitus kansalaistoiminta.net verkkolehteen 14.12.2004. Viitattu 1.4.2014.  
[http://www.kansalaisyhteiskunta.fi/tietopalvelu/vapaaehtoistoiminta/kansalaisfoorumi.net\\_vapaaehtoistoiminta/vapaaehtoistoiminnan\\_merkitys\\_kasvaa](http://www.kansalaisyhteiskunta.fi/tietopalvelu/vapaaehtoistoiminta/kansalaisfoorumi.net_vapaaehtoistoiminta/vapaaehtoistoiminnan_merkitys_kasvaa)
- Harju, Ulla-Maija & Niemelä, Pauli & Ripatti, Jaakko & Siivonen, Teuvo & Särkelä, Riitta 2001. Vapaaehtoistoiminta seurakunnassa ja järjestöissä. Helsinki: Edita Oyj.
- Haski-Leventhal, Debbie 2008. The Volunteering Stages and Transitions Model: Organizational Socialization of Volunteers. Viitattu 27.3.2014.  
<http://hum.sagepub.com/content/61/1/67.short> ;  
[http://c.ymcdn.com/sites/www.istr.org/resource/resmgr/abstracts\\_barcelona3/leventhal.debbie.pdf](http://c.ymcdn.com/sites/www.istr.org/resource/resmgr/abstracts_barcelona3/leventhal.debbie.pdf)
- Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2012. Tutki ja kirjoita. 15.-17. painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Ikäinstituutti 2014. Vapaaehtoiseksi seniorina – tietopankki. Viitattu 4.4.2014.  
<http://www.vapaaehtoiseksiseniorina.fi/tutkimusta/tutkimuskatsaukset/>
- Ilvonen, Anne 2007. Miten tiedotan? Yhdistystoimijan tiedottamisopas. Vantaa: Opintotoiminnan Keskusliitto ry.
- Ilvonen, Anne 2011a. Miten johdan? Yhdistystoiminnan johtamisopas. Helsinki: OK-opintokeskus.
- Ilvonen, Anne 2011b. Miten vaikutan? Kansalaistoimijan vaikuttamisopas. OK-opintokeskus.
- Katajainen, Antero & Lipponen, Krisse & Litovaara, Anneli 2003. Voimavarat käyttöön. Helsinki: Duodecim.
- Karreinen, Lari & Halonen, Maria & Tennilä, Meri toim. 2010. 10 askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan. Helsinki: Vihreä Sivistysliitto ry.
- Klami, Hannu Tapani 2001. Palkaton työ. Oikeuden ja etiikan rajamailla. Teoksessa Eskola, Antti & Kurki, Leena toim. 2001. Vapaaehtoistyö auttamisena ja oppimisena. Tampere: Osuuskunta Vastapaino.
- Kuula, Arja 2006. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Osuuskunta Vastapaino.

- Lehtinen, Sini-Tuulia 1997. Vapaaehtoistoiminta – kasvava voimavara? Näkökulmia ammattityöhön. Omaehtoisen kehityksen julkaisuja. Sarja B, Vapaaehtoistoiminta 1/97. Helsinki: Kansalaisareena ry.
- Loimu, Kari 1996. Menestyvän järjestön tunnuspiirteet. Teoksessa Lihavainen Lea toim. 1996. Yhdistys toimii – järjestötoiminnan opas. Helsinki: Opintotoiminnan Keskusliitto.
- Loimu, Kari 2012. Yhdistystoiminnan käsikirja. 5. uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Mannerheimin Lastensuojeluliiton Varsinais-Suomen piiri 2014. Paikallisyhdistykset. Viitattu 23.04.2014.  
[http://varsinaissuomenpiiri.mll.fi/tietoa\\_piirista/paikallisyhdistykset/](http://varsinaissuomenpiiri.mll.fi/tietoa_piirista/paikallisyhdistykset/)
- Nerelli, Eero 1989. Toiminnan ilo – kirja vapaaehtoiselle. 2.tarkistettu painos. Helsinki: Sosiaaliturvan Keskusliitto ry, Nuorisotyön Keskus ry.
- Nylund, Marianne 2005. Vertaisryhmät kokemusten ja tiedon jäsentäjinä. Teoksessa Nylund, Marianne & Yeung, Anne Birgitta toim. 2005. Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Vastapaino.
- Näveri, Vilma 2013. Rohkeasti rasismia vastaan. Rasisminvastaisia työpajoja vapaaehtoiselle ohjaajalle. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Ammattikorkeakoulun perustutkinnon opinnäytetyö.
- Pessi, Anne Birgitta & Oravasaari, Tomi 2010. Kansalaisjärjestötoiminnan ytimessä. Tutkimus RAY:n avustamien sosiaali- ja terveysjärjestöjen vapaaehtoistoiminnasta. Avustustoiminnan raportteja 23.Helsinki: Yliopistopaino.
- Porkka, Suvi-Tuuli 2009. Työnohjaamisen taito. Oppikirja vapaaehtoistyön työnohjaajalle. SMS-Tuotanto Oy. Laadukasta kulttuuria vapaaehtoistyöhön –hanke (Laku). Suomen Mielenterveysseura.
- Rosengren, Pirjo & Törrönen, Anneliina 2008. Yhdistystoiminnan avaimet. Vantaa: Kansan Sivistystyön Liitto KSL ry.
- Ruohotie, Pekka 1998. Motivaatio, tahto ja oppiminen. Helsinki: Oy Edita Ab.
- Sauri, Pekka 2010. Vapaaehtoisen uupumus. Teoksessa Karreinen, Lari & Halonen, Maria & Tennilä, Meri toim. 2010. 10 askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan. Helsinki: Vihreä Sivistysliitto ry.
- Seppälä, Piritta 2011. Kiinnostu & Kiinnosta. Näin markkinoit järjestöäsi sosiaalisessa mediassa. Helsinki: Sivistysliitto Kansalaisfoorumi SKAF ry.
- Somerkivi, Pirjo 2011. Johtajana järjestössä. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Syrjänen, Kaisli 2010. Vapaaehtoisten työnohjauksesta apua toimijoiden tukemiseen ja innostamiseen. Teoksessa Karreinen, Lari & Halonen, Maria & Tennilä, Meri toim. 2010. 10 askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan. Helsinki: Vihreä Sivistysliitto ry.
- Varsinais-Suomen liitto 2014. Maakunta. Kunnat. Viitattu 23.04.2014.  
<http://www.varsinais-suomi.fi/fi/maakunta/kunnat>
- Vuokko, Pirjo 2004. Nonprofit-organisaatioiden markkinointi. Porvoo: WS Bookwell Oy.



Yeung, Anne Birgitta 2002. Vapaaehtoistoiminta osana kansalaisyhteiskuntaa – ihanteita vai todellisuutta? Tutkimus suomalaisten asennoitumisesta ja osallistumisesta vapaaehtoistoimintaan. Helsinki: Hakapaino.

Yeung, Anne Birgitta 2005. Tutkimustyökaluja vapaaehtoisuuden mysteeriin. Teoksessa Nylund, Marianne & Yeung, Anne Birgitta toim. 2005. Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Vastapaino.

Yeung, Anne Birgitta 2005. Vapaaehtoistoiminnan timantti. Miten mallintaa motivaatiota? Teoksessa Nylund, Marianne & Yeung, Anne Birgitta toim. 2005. Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Vastapaino.

## LIITTEET

### LIITE 1

#### Haastattelukysymykset vapaaehtoisille

1. Nimi ja ikä (arkistointia varten)
2. Missä MLL:n yhdistyksessä toimit vapaaehtoisena?
3. Mitkä ovat työtehtäväsi? / Mikä tehtävä on vastuullasi?
4. Miten päädyit vapaaehtoiseksi MLL:ään? Oliko MLL selvä valinta?
5. Mistä kuulit MLL:n vapaaehtoistoiminnan mahdollisuuksista?
6. Onko markkinointi / tiedotus tarpeeksi näkyvää? Entä selkeää?
7. Muuttaisitko markkinointia / tiedotusta jotenkin?
8. Oliko vapaaehtoiseksi helppo vai vaikea päästä?
9. Oliko prosessi miellyttävä vai muuttaisitko jotakin? (prosessilla tarkoitan sitä väliä, kun et vielä ole vapaaehtoinen ja sitten kun olet)
10. Koetko työsi merkitykselliseksi?
11. Saatko työstäsi kiitosta?
12. Saatko tarpeeksi tukea? Kaipaisitko lisätukea?
13. Saatko tukea myös piirin puolelta?
14. Oletko tyytyväinen perehdytykseen vai muuttaisitko jotakin? Kaipaatko jotain lisää?
15. Mikä saa sinut tekemään vapaaehtoistyötä?
16. Mikä saa jatkamaan? Mikä saa mahdollisesti lopettamaan?
17. Miten vapaaehtoiset saataisiin sitoutumaan toimintaan paremmin?
18. Muuttaisitko jotain vapaaehtoisten rekrytoinnissa, tuen saannissa, perehdytyksessä tai ylipäänsä vapaaehtoistoiminnassa?
19. Teetkö vapaaehtoistyötä myös muualla?
20. Onko vapaaehtoistyö mielestäsi tärkeää?

#### Haastattelukysymykset työntekijöille:

1. Nimi ja ikä
2. Työtehtäväsi
3. Millä tavoin olet työsi kautta tekemisissä vapaaehtoisten kanssa?
4. Mitä vapaaehtoiset mielestäsi merkitsevät Mannerheimin Lastensuojeluliitolle?
5. Olisiko MLL:ää ilman vapaaehtoisia?
6. Koetko vapaaehtoistoiminnan tärkeänä MLL:n toiminnan jatkumisen kannalta?
7. Miten MLL huolehtii vapaaehtoisistaan? Pidetäänkö heistä mielestäsi tarpeeksi hyvää huolta? Jos ei, mitä muuttaisit?
8. Ovatko paikallisyhdistykset tärkeitä? Perustele.
9. Oletko huomannut eroja vapaaehtoisten kohtelussa (vertaile piirin ja paikallisyhdistysten vapaaehtoisia)?
10. Teetkö itse vapaaehtoistyötä?