

Opinnäytetyö (YAMK)

Tradenomi (ylempi AMK), taide- ja kulttuurialan johtaminen

2024

Markus Kuisma

Vapaaehtoistyötä kotisohvalta

– Livekirkko ry:n etävapaaehtoisten tukeminen



Opinnäytetyö (YAMK) | Tiivistelmä

Turun ammattikorkeakoulu

Tradenomi (ylempi AMK), taide- ja kulttuurialan johtaminen

2024 | 68 sivua

Markus Kuisma

Vapaaehtoistyötä kotisohvalta

- Livekirkko ry:n etävapaaehtoisten tukeminen

Työn teon tavat ovat viime vuosina muuttuneet etätöiden suosion kasvun takia. Sama muutos on nähtävissä vähitellen myös vapaaehtoistyön toimintakentällä. Opinnäytetyön toimeksiantajan Livekirkko ry:n vapaaehtoisten määrä on kasvanut merkittävästi viime vuosina, mutta vapaaehtoisten koordinointiin ei ole löytynyt tarvittavia resursseja. Opinnäytetyön tutkimuskysymyksenä on, miten vapaaehtoisia voi tukea ja johtaa sekä miten heidän työhyvinvointiaan voidaan edistää yhdistyksen etätoimintaympäristö huomioon ottaen. Opinnäytetyön tietopohja koostuu sekä vapaaehtois- että etätöitä käsittelevästä kirjallisuudesta ja tieteellisistä artikkeleista.

Tutkimusaineisto kerättiin haastattelemalla Livekirkko ry:n vapaaehtoisia. Vapaaehtoisista koottiin mahdollisimman monipuolinen näyte, jonka avulla saatiin selville, millaisia syitä vapaaehtoisilla on tehdä vapaaehtoistyötä, miten he kokevat etävapaaehtoisuuden sekä millaisia mahdollisia odotuksia ja toiveita heillä on juuri Livekirkko ry:n vapaaehtoistoimintaan.

Tuloksista nousseita huomioon otettavia asioita ovat esimerkiksi kommunikaatio, palkitseminen sekä luottamus. Opinnäytetyön avulla Livekirkko ry voi käynnistää vapaaehtoistoiminnan pitkäjänteisen kehitystyön. Vapaaehtoistyön yleisessä toimintaympäristössä tuloksia voidaan hyödyntää tulevaisuudessa suosiotaan kasvattavan etävapaaehtoisuuden suunnittelussa.

Asiasanat:

auttaminen, etäjohtaminen, etätö, järjestöt, vapaaehtoiset, vapaaehtoistyö

Master's Thesis | Abstract

Turku University of Applied Sciences

Master of Business Administration, Arts and Culture Management

2024 | 68 pages

Markus Kuisma

Volunteering from the Couch

- how to support remote volunteers at Livekirkko ry

The ways of working have been recently changing due to the growth of remote working. The same phenomenon exists also in the field of volunteer work. According to the commissioner of this thesis, Livekirkko ry, the number of volunteers has grown strongly during past years but there have not been enough resources to coordinate the work done by volunteers. The research problem was defined on how to lead and support, and to maintain the well-being and of the volunteers given that all the work is done in a remote environment. The theory basis of the thesis consisted of literature and scientific articles on volunteer and remote work.

The material for the study was collected by interviewing the volunteers of Livekirkko ry, to get indication on what kind of reasons the volunteers have to do volunteer work, how they are experiencing the remote environment, and what kind of expectations and wishes they have specifically for the volunteer operations of Livekirkko ry.

The results of the study showed three points: communication, rewarding and trust. The commissioner of the study Livekirkko ry can use the results to support the long-term development of volunteer work. In general, the results can also be utilized in other areas of the remote operating environment containing volunteer work.

Keywords:

remote management, remote work, volunteers, volunteer work, volunteering

Sisältö

| | |
|---|-----------|
| 1 Johdanto | 6 |
| 1.1 Työn taustaa | 6 |
| 1.2 Työn tavoitteet ja tutkimusongelma | 8 |
| 2 Vapaaehtoistyö | 10 |
| 2.1 Vapaaehtoistyön taustaa | 10 |
| 2.2 Vapaaehtoistyön johtaminen | 12 |
| 2.3 Hyvinvointi vapaaehtoistyössä | 14 |
| 2.3.1 Vapaaehtoisten motivointi ja sitouttaminen | 14 |
| 2.3.2 Vapaaehtoisten jaksaminen | 16 |
| 2.3.3 Vapaaehtoisten tukeminen | 18 |
| 2.3.4 Vapaaehtoisten virkistyminen ja palkitseminen | 19 |
| 3 Etätyö | 22 |
| 3.1 Etätyön taustaa | 22 |
| 3.2 Etätyön johtaminen | 23 |
| 3.2.1 Luottamus | 24 |
| 3.2.2 Kommunikaatio ja vuorovaikutus | 24 |
| 3.3 Hyvinvointi etätyössä | 26 |
| 3.3.1 Etätyön hyödyt | 26 |
| 3.3.2 Etätyön haasteet ja riskit | 28 |
| 4 Tutkimushaastattelut | 30 |
| 4.1 Haastateltavat | 30 |
| 4.2 Haastattelut | 31 |
| 4.2.1 Teemahaastattelu | 31 |
| 4.2.2 Haastattelujen runko | 32 |
| 4.2.3 Haastattelujen toteutus | 33 |
| 4.3 Aineiston analyysi | 34 |
| 4.4 Tutkimuksen luotettavuus | 35 |

| | |
|---|-----------|
| 5 Tulokset | 37 |
| 5.1 Vapaaehtoistyön tekeminen | 37 |
| 5.2 Riippumattomuus ajasta ja paikasta | 37 |
| 5.3 Etätoimintaympäristön muut hyödyt | 39 |
| 5.4 Sitoutuneisuus | 41 |
| 5.5 Toiveita ja kehitysehdotuksia | 42 |
| 5.5.1 Vuorovaikutus | 42 |
| 5.5.2 Virkistys ja työnohjaus | 43 |
| 5.5.3 Halu tehdä enemmän | 44 |
| 5.5.4 Perekätyty | 45 |
| 6 Johtopäätökset ja kehittämisehdotukset | 47 |
| 6.1 Johtopäätökset | 47 |
| 6.2 Kehittämisehdotukset | 51 |
| 6.2.1 Johtaminen | 51 |
| 6.2.2 Vapaaehtoisten tunteminen | 52 |
| 6.2.3 Kommunikaatio | 53 |
| 6.2.4 Vapaaehtoisten kiittäminen ja virkistys | 54 |
| 6.2.5 Askelmerkit Livekirkko ry:lle tämän tutkimuksen jälkeen | 56 |
| Lähteet | 58 |
| | |
| Kuviot | |
| | |
| Kuvio 1. Neljä kulmakiveä vapaaehtoistyön koordinaattorille | 51 |
| | |
| Liitteet | |
| | |
| Liite 1. Haastattelukutsu vapaaehtoisille sähköpostilla | 67 |
| Liite 2. Tutkimushaastattelujen runko | 68 |

1 Johdanto

1.1 Työn taustaa

Koronapandemia (Covid-19) muutti maailmaa pakottaen heidät, joille se oli mahdollista etätöihin ja koko yhteiskunnassa tapahtui niin kutsuttu digiloikka (Lohikoski 2020). Vaikka etätö itsessään ei ole uusi asia, sen suosio ja tunnettuus pandemian myötä kasvoivat. Pandemian jälkeen myös läsnäolo- ja etätöyön yhdistelmä eli hybridityö on juurtunut monen organisaation ja työntekijän arkeen. (Eklund ym. 2021, 12.) Tällä hetkellä työelämässä on tosin nähtävissä myös kahtiajakautuneisuutta läsnäolo- ja etätöyön välillä, kun osa työnantajista haluaa työntekijät takaisin toimistoille työntekijöiden pitäessä etätöyön mahdollisuutta saavutettuna etuna, josta ei haluta luopua (Davidson 2023; Vilkmán 2023, 31).

Yleisesti vapaaehtoistyöhön osallistuminen on Suomessa vähentynyt viimeisen vuosikymmenen aikana (Tilastokeskus 2022). Vapaaehtoisten määrän laskusta huolimatta ihmisten sisäänrakennettu halu auttaa toisia ja tehdä hyvää ympäröivässä maailmassa on säilynyt. Koronapandemia-ajan muutokset ovat vaikuttaneet myös vapaaehtoistyöhön sekä sen toteutustapoihin. Pandemia innosti suomalaisia auttamaan ja kiinnostumaan erilaisista mahdollisuuksista auttaa vapaaehtoisesti ja tehdä omalla panoksellaan hyvää. (Manninen 2020, 11.)

Opinnäytetyön toimeksiantaja Livekirkko ry on kristillinen yhdistys, joka toimii verkkovälitteisesti erilaisissa internet-kanavissa. Toiminnan tarkoituksena on mahdollistaa kristillisen elämän yhteisöllisyys ajasta ja paikasta riippumatta. Toiminnan luonteen vuoksi myös yhdistyksen vapaaehtoistehtävät ovat ajasta ja paikasta riippumattomia. Livekirkko ry on itsenäinen yhdistys, toimien kuitenkin vahvasti yhteistyössä eri kristillisten toimijoiden, kuten evankelisluterilaisen kirkon ja sen paikallisseurakuntien kanssa. Livekirkko ry -yhdistys on perustettu vuonna 2018 ja toimintaa on ollut jo hieman tätä aiemmin (Livekirkko ry 2024a). Yhdistys on toiminut etätoimintaympäristössä

siis jo ennen pandemiaa, eikä pandemia tuonut yhdistyksen toimintaan ja käytäntöihin suurempia muutoksia.

Tällä hetkellä yhdistyksen rajallisten resurssien vuoksi ei yhdistyksessä ole nimetty yhtä henkilöä, joka selkeästi vastaa vapaaehtoistyön johtamisesta ja koordinoinnista. Koska yhdistyksen vastuutehtävissä toimii myös vapaaehtois pohjalta toimivia henkilöitä, ei vapaaehtoistoimintaa ole yhdistyksen toimintahistorian aikana suuremmin kehitetty. Yhdistyksessä on tarvetta vapaaehtoisille samalla, kun uusien vapaaehtoishalukkaiden määrä kasvaa. Tästä johtuen yhdistyksen vapaaehtoistyölle ollaan perustamassa koordinaattorin toimenkuvaa. Tätä tarvetta tukee myös kirjallisuus, esimerkiksi Myllymäki ja Hinkka (2016, 119) pitävät vapaaehtoistyön koordinointia tärkeänä, jotta vapaaehtoisten työmotivaatio säilyy mielekkäänä ja he sitoutuvat yhdistyksen toimintaan.

Yhdistys tarjoaa yleisesti tällä hetkellä kolmea eri vapaaehtoistehtävää: jätettyjen esirukouspyyntöjen puolesta rukoilija, Raamatun informaationsivujen kääntäjä sekä erilaisten videoiden tekstittäjä. Kaikkia tehtäviä tehdään vapaaehtoistyöntekijän omilla laitteilla, vapaasti ajankohdasta ja paikasta riippumatta. (Livekirkko ry 2024b.) Yhdistyksen tulevaisuuden suunnitelmissa on vapaaehtoistehtävien lisääminen ja monipuolistaminen. Tämä opinnäytetyö yhdessä perustettavan koordinaattorin tehtävän kanssa auttavat tässä suunnitelmassa.

Työhyvinvointi, työssä jaksaminen sekä vapaaehtoistyöntekijöiden tyytyväisyys työhönsä ovat opinnäytetyön toimeksiantajalle merkittäviä asioita. Edellä mainitut aiheet nähdään yhdistyksessä tärkeinä asioina, joihin on keskitytty koko yhdistyksen toimintahistorian ajan.

Kirjallisuudessa työhyvinvointi koetaan laajana ja monitahoisena ilmiönä, joka saa merkityksensä useista eri näkökulmista. Sen keskiössä ovat työn mielekkyys ja turvallisuus sekä terveyttä ja tehokkuutta tukeva työympäristö. Työhyvinvointi ei ole staattinen tila, vaan se vaihtelee tilanteiden ja yksilöiden mukaan, mikä korostaa sen dynaamista luonnetta. (Kehusmaa 2011.)

Tarkkonen (2012, 22) laajentaa työhyvinvoinnin käsitettä sisällyttämällä siihen henkisen hyvinvoinnin, jolloin huomio kiinnittyy vahvasti psyykkisiin ja psykososiaalisiin tekijöihin. Nämä voivat liittyä yksilöön itsensä, hänen työtehtäviensä tai työyhteisönsä olosuhteisiin. Hänen mukaansa työhyvinvointiin vaikuttavat myös työorganisaation ominaisuudet, kuten tehtävien mitoitus ja sisällöt, työn organisointi sekä fyysinen työympäristö.

Tässä tutkimuksessa sovelletaan myös etätöitä koskevaa kirjallisuutta ja tutkimusta, sillä vaikka palkka- ja vapaaehtoistyöt eroavat toisistaan voidaan kirjallisuutta ja siitä nousevia asioita soveltaa paikoin myös keskenään.

Vapaaehtoistyötä, johtamista ja etäyhteyksillä toimimista on sekä maailmalla että Suomessa tutkittu ja julkaistu kohtuullisen runsaasti, mutta näiden yhdistelmää ei ole tutkittu merkittävästi, ainakaan yleisten tutkimushakukoneiden lähteitä käyttäen.

Verrattuna muuhun viimeaikaiseen opinnäytetyötutkimukseen vapaaehtoisuudesta, tämän tutkimuksen teoreettinen viitekehys eroaa etätoimintaympäristön suhteen. Etänä tapahtuvaa vapaaehtoistyötä on opinnäytetöissä tutkittu hieman, esimerkiksi Kansikas (2020, chat työ), Hakala ja Salvinen (2022, tukihenkilötoiminta) sekä Fallström (2023, vertaistoiminta), mutta nämä tutkimukset eroavat tutkimuksen yhteistyöjärjestön tai toimeksiantajan suhteen tämän tutkimuksen vapaaehtoistyön luonteesta. Kansainvälisessä tieteellisessä tutkimuksessa etävapaaehtoisuutta ovat tutkineet myös esimerkiksi Feng ja Leong (2017) sekä Nor ym. (2019).

1.2 Työn tavoitteet ja tutkimusongelma

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa suuntaviivoja Livekirkko ry:n tulevan koordinaattorin toiminnan avuksi tutkimalla, miten vapaaehtoistyöntekijöitä voidaan johtaa ja tukea sekä miten heidän työhyvinvointiaan voidaan edistää, kun vapaaehtoistehtävät ovat etäyhteyksin ajasta sekä paikasta riippumattomia.

Yleinen toimintaympäristö ja eri tahojen käytettävissä olevat varat ja resurssit ovat muuttuneet esimerkiksi koronapandemian ja maailmassa vallitsevien sotien takia. Myös järjestöjen sekä seurakuntien toiminta on muutoksessa edellä mainittujen muutosten ja toiminnan määrärahojen vähentymisen vuoksi, joten vapaaehtoisten tarve tulee varmasti kasvamaan tulevien vuosien aikana.

Opinnäytetyön tavoitteena on antaa vastauksia yleisesti toimintaympäristön tarpeisiin, sillä etätyön suosion kasvun voi odottaa vaikuttavan myös etävapaaehtoisuuteen. Opinnäytetyön ensisijainen tarkoitus rajataan kuitenkin olevan opinnäytetyön tilaajan tulevan vapaaehtoistyön koordinaattorin työn helpottaminen. Opinnäytetyön tutkimuskysymyksenä on, miten vapaaehtoisia voi tukea ja johtaa sekä miten heidän työhyvinvointiaan voidaan edistää Livekirkko ry:n etätoimintaympäristö huomioon ottaen.

Opinnäytetyön empiirinen aineisto koostuu Livekirkko ry:n vapaaehtoisten haastatteluista. Haastateltaviksi on tavoiteltu mahdollisimman monipuolinen näyte erilaisia vapaaehtoisia eri ikäryhmistä ja taustoista. Haastattelujen tavoitteena on selvittää teoriaan peilaten, millaista tukea ja ohjausta Livekirkko ry:n vapaaehtoiset odottavat sekä millaisia tarpeita heillä niihin liittyen on.

Yhdistyksen vapaaehtoistoiminta poikkeaa muista etäyhteydellä tapahtuvista vapaaehtoistehtävistä siten, että yhdistyksen tarjoamat tehtävät ovat itsenäisiä eivätkä vertaisneuvonnallisia neuvomis- tai auttamistehtäviä, kuten palveleva puhelin tai chat. Yhdistyksen omia vapaaehtoisia haastatteleamalla saadaan erityisesti yhdistyksen yksilöllisiä tarpeita vastaavaa tietoa.

Kirjallisuutena käytetään viime vuosina, eli erityisesti koronapandemian aikana tai sen jälkeen kirjoitettua kirjallisuutta, joissa on otettu uusi maailmantilanne huomioon. Joitakin aikaisemmissa tutkimuksissa paljon käytettyjä ”klassikkoteoksia” vapaaehtoistyön ja johtamisen aihepiiristä on myös käytetty teoreettisen viitekehyksen rakentamisessa.

2 Vapaaehtoistyö

2.1 Vapaaehtoistyön taustaa

Vapaaehtoistyöhön viittaavia ensimmäisiä kirjoitettuja kehotuksia löytyy jo Raamatusta

"Niin kuin meillä jokaisella on yksi ruumis ja siinä monta jäsentä, joilla on eri tehtävänsä, samoin me kaikki olemme Kristuksessa yksi ruumis mutta olemme kukin toistemme jäseniä. Meillä on saamamme armon mukaan erilaisia armolahjoja. Se, jolla on profetoimisen lahja, käyttäköön sitä sen mukaan kuin hänellä on uskoa. Palvelutehtävän saanut palvelkoon, opetustehtävän saanut opettakoon, rohkaisemisen lahjan saanut rohkaiskoon. Joka antaa omastaan, antakoon pyyteettömästi; joka johtaa, johtakoon tarmokkaasti; joka auttaa köyhiä, auttakoon iloisin mielin."

(Raamattu 1992, Room. 12: 4–8.)

Yhteistä auttamista, vastuunkantoa ja hyväntekeväisyyttä on ollut maailmassa aina. Historia usein yhdistetään kirjoitettuun historiaan ja 1200-luvulta katolinen kirkko otti johtoaseman hyväntekeväisyyden koordinoinnissa Euroopassa, mikä vaikutti merkittävästi lahjoittajien motivaatioon, vapaaehtoisjärjestöjen kehittymiseen ja yhteiskunnallisiin näkemyksiin itsekkyyden voittamisesta ja yhteisen hyvän edistämisestä. Kristinusko edisti nöyryyttä, vapaaehtoista puutetta ja almujen antamista, pyrkien tekemään hyväntekeväisyydestä laajemmin hyväksytyt käytännöt, joka ulottuisi yhteiskunnan kaikkiin kerroksiin. (Robbins 2006.) Nylund ja Yeung (2005, 14) kuvaavat artikkelissaan Suomessa vapaaehtoistyötä kutsutun esimerkiksi talkootyöksi, armeliaisuudeksi, huoltotyöksi ja hyväntekeväisyydeksi.

Nykyaikana vapaaehtoistyö määritellään nimensä mukaisesti vapaaehtoiseksi tekemiseksi, jota tehdään ilman korvausta ja usein ilman erillisiä vaadittavia erityistaitoja. Vaikka vapaaehtoistyö sitoo omalla tavallaan, ei sen tekemiseen ole erillistä pakkoa tai sitovaa velvollisuutta. (Hakkarainen & Syrjänen 2003, 13–14; Karreinen ym. 2017, 93.)

Suomalaiset toimivat järjestöjen, yhdistysten ja vapaaehtoistoiminnan parissa mielellään (Harju 2005, 67). Nylund ja Yeung (2005, 15) toteavat artikkelissaan vapaaehtoistyön tarjoavan arjen vastapainoa eri elämäntilanteissa oleville ihmisille. Lipasti-Raulus ym. (2014) muistuttavat vapaaehtoistyöntekijöiden täydentävän usein myös palkattujen työntekijöiden työtä.

Vapaaehtoistyöntekijöiden antama panos on tärkeä toiminnan mahdollistaja useille pienille sekä suurille toimijoille koko suomalaisen kansalaistoiminnan kentällä (Harju 2020). Myllymäki ja Hinkka (2016, 40) lisäävät, ettei vapaaehtoisuus tarkoita ammattitaidon puutetta. Heidän mukaansa on mahdollista, että vapaaehtoiset edustavat jopa yhdistyksen toimialan huippuosaamista Suomessa, tuoden mukanaan arvokasta asiantuntemusta ja näkemystä, joka voi olla korvaamatonta yhdistyksen toiminnalle ja tavoitteiden saavuttamiselle.

Suomen evankelisluterilaisen kirkon julkaisussa *Jokainen on osallinen – kirkon vapaaehtoistoiminta* (2015) kuvataan vapaaehtoistyön kirkoissa, seurakunnissa ja kristillisissä yhteisöissä tarjoavan oman tapansa kokea ja elää kristillistä uskoa arkielämässä. Tämän toiminnan eroavaisuus piilee sen uskonnollisessa viitekehyksessä, verraten muuhun kansalais- ja yhdistystoimintaan.

Osallistumalla seurakuntien vapaaehtoistehtäviin ihmiset voivat syventää omaa uskoaan ja vahvistaa kristillistä identiteettiään päivittäisen elämän kautta.

Kristillisistä toimijoista Suomessa suurimman, evankelisluterilaisen kirkon, piirissä yleisimmät vapaaehtoistehtävät ovat ehtoollisella avustaminen, kolehdin keruu, rippikoulujen isostoiminta sekä palvelevassa puhelimesta päivystäminen (InfoFinland.fi 2023; EVL 2024). Peltosalmi ym. (2022, 36–39) huomauttavat palvelevan puhelimen keskusteluavun päivystystä lukuun ottamatta tehtävien olevan vaikeasti digitalisoitavissa etäyhteyksin suoritettavaksi. Samalla heidän mukaansa tämä näkyy myös yleisessä vapaaehtoistyön kentän toimintaympäristössä; etänä toimiva vapaaehtoistyö on pääosin auttamispalveluita, joissa päivystetään internetin chateissa, foorumeilla tai puhelinpäivystäjänä.

Vapaaehtoinen voi antaa omaa aikaansa eri tavoin, kuten rahan keräämiseksi erilaisissa myyjäissä ja arpajaisissa tai lipaskerääjänä. Rahan keräämisen lisäksi vapaaehtoiset toimivat yhdistysten ja järjestöjen toimintaa tukevana työvoimana. (Laimio & Välimäki 2011.) Taloustutkimuksen tutkimuksen mukaan tällaisia tehtäviä ovat muun muassa ruoan valmistus ja sen jakelu, talkootyö ja erilaiset neuvonta-, kuuntelu- ja vertaistukitehtävät puhelimitse tai internetissä (Rahkonen 2021). Hokkanen ym. (1999, 254) erottelevat vapaaehtoistyön ja vertaistuelliset tehtävät eri luokkiin, johtuen vapaaehtoisen erilaisista vaatimuksista. Vaikka vertaistuessa ja muissa vapaaehtoistöissä ytimessä on tekijän vapaaehtoisuus, hän osoittaa vertaisuuden perustuvan kokemusasiantuntijuuteen ja muut vapaaehtoistyöt ihmisen tahtoon käyttää vapaa-aikaansa jonkin osaamisen, taidon tai läsnäolon parissa. Tähän Hakkarainen ja Syrjänen (2003, 14) vahvistavat, ettei vapaaehtoistyöntekijä siis suurimmilta osin tarvitse etukäteistietoa tai kokemusta ennen tehtäväänsä.

2.2 Vapaaehtoistyön johtaminen

Vapaaehtoisten johtamisen tehtäviin päädytään tyypillisesti tietyistä rooleista, kuten puheenjohtajuudesta, ryhmän vetäjän asemasta tai erikseen rekrytoidun työtehtävän kautta (Karreinen 2017, 93). Suomen evankelisluterilaisen kirkon *Jokainen on osallinen - kirkon vapaaehtoistyön ohjaava asiakirja* (2015, 12–13) toteaa vapaaehtoisten johtamisen vaativan samanlaista osaamista kuin palkattujen työntekijöiden johtamisen, mutta ilmaisee lisähaasteita tuovan vapaaehtoisten monimuotoisuuden ja motivaation ylläpidon ilman taloudellista korvausta. Vapaaehtoisten, jotka voivat olla monen ikäisiä ja taustoiltaan erilaisia ohjaaminen vaatii tarkkaavaisuutta ja on monesti monimutkaisempaa kuin ammattilaisten ohjaaminen. Särkiö ym. (2018, 14) osaltaan kirjoittavat johtamistapojen eroavan merkittävästi verratessa vapaaehtoisten ja työsuhteessa olevien työntekijöiden johtamista. Vapaaehtoisten johtaminen perustuu yhteistyöhön ja ”yhteisen matkan” tekemiseen, kun taas työntekijöitä johdetaan selkeämmän määräysvaltasuhteen kautta. Vapaaehtoisia ei johdeta samalla tavalla kuin työntekijöitä, vaan heidän kanssaan toimitaan enemmänkin

kumppaneina. Myös Karreinen ym. (2017, 93) nostavat esille vapaaehtoisten suoran käskyvallan puutteen huomioon ottamisen tärkeyden.

Kuuluvainen (2015, 80) korostaa alleviivaten, että vapaaehtoistyön johtajan tehtävänä ei ole johtaa, vaan motivoiden mahdollistaa vapaaehtoisten työ yhteiseksi hyväksi. Myös Karreinen (2017, 94) osoittaa vapaaehtoisten johtajan tehtäväksi vapaaehtoisten vahvuuksien tunnistamisen ja hyödyntämisen, jotta yhteisesti asetettu päämäärä voidaan saavuttaa tehokkaasti. Kuuluvainen (2015, 45–48) lisää vielä johtajan tärkeimmäksi tehtäväksi vapaaehtoisten motivoinnin, koska palkkatyöhön verratessa ulkoiset motivaatiotekijät, kuten palkka, eivät ole samassa asemassa vaan motivaation tulee syntyä vapaaehtoisen sisältä päin. Motivaatiosta kirjoittaa myös Loimu (2005, 129), joka näkee vapaaehtoisten johtamisen vaativana vapaaehtoisuuden perustuessa henkilön omaan kiinnostukseen ja sitoutumiseen valittuun tehtävään. Vapaaehtoiset suostuvat ottamaan tehtäviä vastaan, mikäli ne herättävät heissä mielenkiintoa, ja he sitoutuvat tehtävien suorittamiseen, kunhan ne säilyttävät heidän innostuksensa. Jos tehtävä ei vedä puoleensa, vapaaehtoisella ei ole velvoitetta ryhtyä siihen.

Pessi ja Oravasaari (2010, 178) kirjoittavat vapaaehtoistyön johtajan tärkeiksi ominaisuuksiksi läsnäolon sekä aidon pysähtymisen kohtaamisen ja kuuntelun äärellä. Syrjänen (2003a, 37) toteaa jokaisen vapaaehtoisen hyötyvän erityyppisestä tuesta ja ohjauksesta, riippuen heidän henkilökohtaisista tarpeistaan ja toimintatavoistaan. Jotkut vapaaehtoiset saattavat tarvita enemmän rohkaisua ja positiivista kannustusta pysyäkseen motivoituneina, kun taas toiset voivat hyötyä selkeistä rajoista, jotka auttavat heitä välttämään liiallista sitoutumista ja mahdollista uupumista. Hän vielä jatkaa korostaen tarvetta yksilölliselle lähestymistavalle vapaaehtoistyön johtamisessa ja vapaaehtoisten tukemisessa.

2.3 Hyvinvointi vapaaehtoistyössä

2.3.1 Vapaaehtoisten motivointi ja sitouttaminen

Vapaaehtoisten motivaatio tulee pääosin juuri siitä työstä, jota he tekevät (Phillips & Phillips 2010, 12). Phillips ja Phillips (2010, 12–13) listaavat tutkimusartikkelissaan erilaisia syitä vapaaehtoisten motivaatioon tehdä vapaaehtoistyötä. Näitä ovat muun muassa sosiaaliset syyt, kuten tilaisuus viettää aikaa ihmisten kanssa ja itsensä kehittäminen, esimerkiksi uuden oppimista, työelämätaitoja sekä verkostoitumista ajatellen. He lisäävät mahdolliseksi syiksi myös erilaiset arvoperusteiset syyt, esimerkiksi puhtaasta auttamisen halusta tai uskonnollisesta taustasta johtuen. Myös Kuuluvainen (2015, 46) ja Yeung (2002, 32) mainitsevat auttamisen halun yhdeksi yleisimmistä vapaaehtoisen motivaation lähteistä.

Motivaatio jaetaan usein sisäisiin sekä ulkoisiin tekijöihin. Sisäinen motivaatio syntyy henkilön omista kiinnostuksen kohteista, arvoista ja toiminnan itseisarvosta. Tämän tyyppinen motivaatio saa yksilön hakeutumaan itselleen merkityksellisiin ja mielekkäisiin tehtäviin, joita hän suorittaa sisäisen halun ja kiinnostuksen ohjaamana, riippumatta ulkoisista palkkioista. Sisäisesti motivoitunut henkilö kokee toiminnan itsessään palkitsevana, mikä tekee tehtävien suorittamisesta nautinnollista ja antaa voimaa jatkaa, vaikka haasteita ilmenisi. Ulkoisessa motivaatiossa toiminnan kannustimet ovat peräisin ulkopuolelta, kuten palkasta, työkokemuksesta tai sosiaalisesta tunnustuksesta. Vaikka ulkoiset tekijät voivat tehokkaasti kannustaa ihmistä lyhyellä aikavälillä, niiden vaikutus on usein rajallinen ja voi hiipua ajan myötä, jos sisäistä motivaatiota ei synny. (Martela & Jarenko 2015, 25–29.) Vapaaehtoistyön kontekstissa esimerkiksi Kuuluvainen (2015, 46) toteaa vapaaehtoistyön pohjautuvan lähes poikkeuksetta ihmisen sisäisiin motivaatiotekijöihin.

Saurin (2017, 114) mukaan on hyödyllistä, että vapaaehtoistyö tuo osallistujille konkreettista hyötyä heidän muussa elämässään, esimerkiksi kehittämällä taitoja, laajentamalla sosiaalisia verkostoja tai edistämällä henkilökohtaista

kasvua. Tämä voi edistää vapaaehtoisen kokonaisvaltaista hyvinvointia ja motivaatiota jatkaa vapaaehtoistyötä. Andersonin ja Cairncrossin (2005, 15–16) tutkimus suosittelee tärkeäksi asiaksi vastata vapaaehtoisten motivaatioon ja tarjota heille mielekästä toimintaa. Johtajien tulisi olla tietoisia vapaaehtoisten taidoista ja kiinnostuksen kohteista sekä tarjota heille mahdollisuuksia kehittää näitä taitoja vapaaehtoistyön kautta. He jatkavat tämän edellyttävän, että johtajat tunnistavat vapaaehtoisten motivaation ja käyttävät tätä ymmärrystä vapaaehtoisten motivoimiseen ja sitouttamiseen.

Sitoutuminen vapaaehtoistyössä viittaa siihen, että vapaaehtoinen tuntee vahvaa kiinnostusta ja motivaatiota osallistua toimintaan. Tämä voi ilmetä sekä yleisenä sitoutumisena toimintaan että erityisenä sitoutumisena tiettyyn rooliin tai tehtävään. Sitoutumisen merkitys korostuu, sillä kokeneet vapaaehtoiset kantavat mukanaan arvokasta hiljaista tietoa – kokemuksia, ymmärrystä ja taitoja, jotka eivät välttämättä välity suoraan kirjallisessa muodossa, mutta ovat olennaisia organisaation tai toiminnan tehokkuuden ja jatkuvuuden kannalta. Tämän tiedon siirtäminen uusille vapaaehtoisille ja toiminnan kehittäminen perustuvat pitkälti pitkäaikaisten vapaaehtoisten sitoutumiseen ja heidän halukkuuteensa jakaa osaamistaan. Usein tavoitteena on luonnollisesti pitää vapaaehtoiset pitkään mukana toiminnassa, jotta he voivat kehittyä tehtävässään. (Kuuluvainen 2015, 49.)

Eri keinoiksi vapaaehtoisten sitouttamiseen ja motivaation ylläpitoon Hager ja Brudney (2004, 9–11) esittävät vapaaehtoisten työn tunnustamista, esimerkiksi kiittämällä, kouluttamalla ja ammattitaitoa kehittämällä sekä vapaaehtoisten osaamisen ja kiinnostuksen huomioimista tehtäviä jakaessa. Näin heidän mukaansa saadaan vapaaehtoiset kokemaan työnsä merkityksellisiksi ja pysymään tehtävässään.

Bauer ja Lim (2019, 13) painottavat artikkelissaan viestinnän tärkeyttä. Vapaaehtoistyön johtajan ja vapaaehtoisen välille rakentuva suhde, joka perustuu luottamukseen, kunnioitukseen ja välittämiseen, voi parantaa vapaaehtoisen kokemusta ja sitoutumista organisaatioon. Tässä auttaa myös riittävän tehokas sisäinen viestintä, jolla välitetään organisaation tavoitteita,

arvoja ja saavutuksia vapaaehtoisille. Tällaista sisäistä viestintää ovat esimerkiksi säännölliset uutiskirjeet. Myös Karreinen ym. (2017, 95) toteavat avoimen viestinnän olennaisen merkittävyyden vapaaehtoistyön sujuvuuden takaamiseksi.

Hagerin ja Brudneyn (2004, 12) tutkimuksessa muistutetaan, että vapaaehtoisten kokemuksen on oltava palkitsevaa ja järjestöjen tulisi tarjota riittävästi tukiresursseja vapaaehtoistyön mahdollistamiseksi. Vapaaehtoisten säilyttäminen edellyttää enemmän kuin pelkkiä hallintatekniikoita, se vaatii myös resursoimista ja paneutumista organisaation rakenteisiin, toimintakulttuuriin ja vapaaehtoiskokemukseen. Huikari (2017, 137) täydentää työnjohdollista merkitystä. Kun jokainen tietää oman paikkansa kokonaisuudessa ja oman työnsä velvollisuudet, pääsevät vapaaehtoiset keskittymään olennaiseen eli itse työhön.

2.3.2 Vapaaehtoisten jaksaminen

Vapaaehtoistyö tapahtuu usein rinnakkain henkilön muun elämän, kuten palkkatyön tai opintojen, kanssa, mikä saattaa asettaa haasteita ajanhallinnalle ja kyvyille selviytyä velvoitteista. Tämä tasapainottelu voi vaatia merkittäviä ponnisteluja henkilön arjessa jaksamisen kannalta. (Sauri 2017, 114.) Sauri (2017, 114) jatkaa uupumisen vapaaehtoistyössä voivan juontaa juurensa pääasiassa kahdesta lähteestä: liiallisesta omistautumisesta vapaaehtoistoiminnalle tai motivaation vähittäisestä ehtymisestä. Syrjänen (2003a, 33–34) listaa vapaaehtoistyöntekijän jaksamiseen vaikuttaviksi tekijöiksi toiminnan puitteet, vapaaehtoisen elämäntilanteen ja arvot, toimintaedellytykset, kuten koulutuksen ja perehdytyksen riittävyden, sekä vastavuoroisuuden, jolla tarkoitetaan sitä, että myös vapaaehtoinen saa tehtävästä jotain itselleen. Myös Saurin (2017, 115) mukaan on tärkeää varmistaa vapaaehtoistyön tarjoavan paitsi tyydytystä ja merkityksellisyyttä, myös iloa ja hauskuutta.

Porkka (2023, 43) toteaa, että vapaaehtoistehtävissä vapaaehtoinen on usein yksin ilman suoraa ja tapahtumahetkellä välitöntä taustatukea, esimerkiksi yhdistyksen tai järjestön palkatulta henkilöltä. Hän huomauttaa varsinkin ihmissuhdepainotteisessa vapaaehtoistyössä, kuten vertaistuellisessa neuvonnassa, olevan tärkeää tiedostaa, ettei vapaaehtoisilla välttämättä ole ammattilaisen kokemuksellista suojamekanismia, joka auttaa käsittelemään työn emotionaalisia haasteita.

Vapaaehtoiset voivat kohdata uupumusta nopeammin kuin koulutetut ammattilaiset, mikäli he eivät ole perillä esimerkiksi siitä, miten syvä myötäeläminen asiakkaiden kanssa voi rasittaa heidän omaa henkistä hyvinvointiaan. (Porkka 2023, 40–41.) Tähän myös Sauri (2017, 115) viittaa todeten, että vapaaehtoistyöntekijät voivat kokea uupumuksen vaikutukset usein ankarammin kuin palkatut työntekijät, sillä vapaaehtoistyö perustuu suurelta osin henkilökohtaiseen sitoutumiseen ja intohimoon, mikä tekee rajanvetämisen työn ja muun elämän välillä haastavammaksi. Tämä intensiivinen sitoutuminen tehtävään ilman selkeitä rajoja voi johtaa resurssien, niin henkisten kuin fyysisten, ehtymiseen.

Vaikka erilaisia riskejä uupumiseen on, vapaaehtoistyöllä ja vapaaehtoisuudella on myös useita tutkittuja positiivisia vaikutuksia yksilön terveyteen ja hyvinvointiin (Nichol ym. 2024, 114). Nicholin ym. (2024, 124) tutkimuksen perusteella vapaaehtoistyöllä on positiivisia vaikutuksia, kuten alentunut kuolleisuus ja parantunut toimintakyky. Vapaaehtoisilla tavattiin itsetunnon ja itseluottamuksen kasvua sekä yksinäisyyden vähenemistä osallistumisen tunteen ohessa. Hyödyt olivat suurimpia vanhemmilla ikäryhmillä, ja erityisesti uskonnolliset sekä altruistiset, eli epäitsekkäät, syyt lisäsivät hyötyjä merkittävästi.

Haasteita voi luoda myös se, kuten Syrjänen (2003a, 33) nostaa esiin, että vapaaehtoiset eivät aina ole tietoisia mahdollisuudesta saada tukea ja ohjausta toimintaansa, mikä voi johtaa siihen, etteivät he aktiivisesti hae sitä. Sauri (2017, 115) kirjoittaa uupumuksen ehkäisemisessä olevan keskeistä varmistaa, että työn tavoitteet ovat selkeästi määritellyt ja että aika-ajoin voidaan havaita konkreettisia saavutuksia, jotka motivoivat osallistujia jatkamaan. Lisäksi

osallistujien palkitseminen näiden tulosten saavuttamisesta voi lisätä motivaatiota ja tyytyväisyyttä, mikä auttaa vähentämään uupumuksen riskiä.

Syrjänen (2003a, 37) muistuttaa vapaaehtoistyön johtajan keskeisistä vastuista. Hänen toteaa johtajan tehtäviksi myös viestittää vapaaehtoisille, että on täysin normaalia ja inhimillistä kokea väsymystä tai tuntea voimattomuutta kohtaamiensa haasteiden edessä. On tärkeää tunnistaa ja myöntää, että järkyttävät tapahtumat herättävät voimakkaita tunteita, ja että vaikeudet voivat tuntua ylivoimaisilta. Lannistumisen ehkäisemiseksi rohkaisu on tärkeä keino (Pöyhönen 2019, 150). Johtajan tehtävä on muistuttaa vapaaehtoisia siitä, että heidän ei odoteta ratkaisevan maailman kaikkia ongelmia yksin tai välittömästi. Sen sijaan on terveellistä ja välttämätöntä tunnustaa omat rajansa ja antaa itselleen lupa olla jaksamatta aina täysillä. Yhdistys tai järjestö tarvitsee heitä, mutta ennen kaikkea se tarvitsee heidät hyvinvoivina ja kykenevinä jatkamaan tärkeää työtään myös tulevaisuudessa. (Syrjänen 2003a, 37.)

2.3.3 Vapaaehtoisten tukeminen

Syrjäsen (2003a, 33) mukaan on tärkeää, että vapaaehtoisilla on tunne siitä, että he ovat tarpeellisia, he uskovat omiin vaikuttamismahdollisuuksiinsa, sekä heillä on mahdollisuus tulla kuulluksi, vaikka he eivät osaisi näitä asioita erikseen pyytää. Edellä mainitut keskeiset tekijät voivat merkittävästi lisätä heidän hyvinvointiaan, sitoutumistaan ja yleistä jaksamistaan vapaaehtoistyössä.

Willemsin ym. (2021, 9–10) tutkimuksen mukaan keskeisiä tukimuotoja ovat koulutus ja työnohjaus, joiden avulla voidaan varustaa vapaaehtoisia tarvittavilla tiedoilla ja taidoilla kohtaamaan työssä esiintyviä haasteita. Tutkimuksen perusteella säännölliset koulutussessiot ja työnohjaus auttavat vapaaehtoisia kehittämään vuorovaikutustaitojaan, tunnistamaan ja asettamaan omat rajansa sekä oppimaan uusia keinoja henkisen kuorman käsittelyyn, tarjoten myös mahdollisuuden itsereflektioon ja ammatilliseen kasvuun.

Myös Bragge (2003, 43) ja Kuuluvainen (2015, 80) kirjoittavat koulutuksen kautta vapaaehtoisten saavan uusia valmiuksia ja taitoja, jotka tehostavat ja innostavat heitä lähimmäisen palvelutyössä. Nämä toimet eivät ainoastaan lisää vapaaehtoisten tyytyväisyyttä ja motivaatiota, vaan myös parantavat heidän kykyään tehdä merkityksellistä työtä yhteisön hyväksi. Koulutuksen tarjoaminen on keskeinen tekijä vapaaehtoisten motivaation ylläpitämisessä. Tähän panostaminen on hyödyllistä, sillä koulutuksen myötä vapaaehtoiset tuntevat kehittyvänsä, mikä puolestaan lisää heidän motivaatiotaan ja parantaa työn laatua. (Pöyhönen 2019, 160.)

Työnohjauksella tarkoitetaan prosessia, jossa voidaan reflektoida omaa työtä sekä työympäristön rakenteita, odotuksia, rooleja ja tunnetiloja ohjatusti. Tämän avulla pyritään parantamaan työn tehokkuutta, työyhteisön toimivuutta sekä yksilön ammatillista kasvua ja hyvinvointia työssä. (Syrjänen 2003b, 53.)

Syrjänen (2003b, 56) lisää vapaaehtoisten työnohjauksessa keskeistä olevan tilanteiden ja asioiden läpikäynnin, rooleista ja rajoista keskustelemisen, esimerkiksi ajankäytön osalta, sekä tuen ja kannustuksen saamisen. Nämä voivat yhdessä lisätä yhteenkuuluvuuden tunnetta ja näkökulmien avartumista.

Vertaistuki ja yhteisöllisyyden kokemus ovat merkittävä voimavara vapaaehtoisille. Mahdollisuus jakaa kokemuksia, tuntemuksia ja haasteita kollegoiden kanssa luo yhteisöllisyyden tunteen, joka on tärkeää henkisen hyvinvoinnin kannalta. Vertaistuen kautta vapaaehtoiset saavat arvokasta tukea ja ymmärrystä, mikä vahvistaa heidän kykyään käsitellä työhön liittyviä henkisiä haasteita. (Willems ym. 2021, 9.) Kuuluvainen (2015, 80) vahvistaa vertaistuellisen tapaamisen, jossa voidaan keskustella kanssavapaaehtoisten kanssa, olevan käytössä monissa vapaaehtoistyön organisaatioissa.

2.3.4 Vapaaehtoisten virkistyminen ja palkitseminen

Motivoivan vapaaehtoistehtävän tarjoamisen ja siinä tukemisen lisäksi vapaaehtoisten kiittäminen on tärkeää (Kuuluvainen 2015, 77). Kuuluvainen (2015, 86) mainitseekin vapaaehtoisten johtajan tärkeiksi kulmakiviksi juuri

kiittämisen ja palkitsemisen. Myös Myllymäki ja Hinkka (2016, 59) muistuttavat vapaaehtoisten kiittämällä olevan suuri merkitys heidän motivaationsa kannalta. Vaikka kiittäminen tuntuisi itsestäänselvyydeltä, vapaaehtoiset eivät tiedä kiitollisuudesta ennen kuin se heille ilmaistaan (Pöyhönen 2019, 165–166).

Dunaetzin ja Lanumin (2021, 57–58, 63–64) tutkimuksen mukaan henkilökohtaista palautetta ja kiitosta arvostetaan enemmän kuin yhteisesti laajemmalle joukolle samalla kertaa osoitettua kiitosta. Lisäksi tutkimus korostaa, että sellaiset kiitoksen ilmaisut, joihin on selvästi nähty enemmän vaivaa ja resursseja joko ajallisesti, kuten henkilökohtaiset muistamiset, tai erityisesti rahallisesti, kuten erilaiset lahjat tai tavarat, lisäävät kiitoksen arvoa vastaanottajan silmissä.

Rahanarvoisen ja materialistisen kiitoksen sijaan Phillips ja Phillips (2010, 12) korostavat symbolisia palkintoja, kuten henkilökohtaista kiitosta tai julkista kunnianosoitusta vapaaehtoistyön tekijöille. He muistuttavat tutkimuksensa lopputuloksissa vapaaehtoistyötä tarjoavien organisaatioiden mahdollisuudesta kiittää vapaaehtoisiaan kustannustehokkaasti ilman merkittäviä taloudellisia panostuksia, vain personoimalla ja kohdistamalla kiitosviestit henkilökohtaisesti. Karreinen ym. (2017, 80) painottavat henkilökohtaisen kiitoksen merkitystä korostaen kuitenkin vaatimattomankin kiitoksen olevan merkityksellinen vapaaehtoiselle. He lisäävät vapaaehtoistyöntekijöiden kiittämisen olevan tärkeä osa heidän hyvinvointinsa tukemista.

Pöyhönen (2019, 158) muistuttaa, ettei vapaaehtoistyön tulisi rajoittua ainoastaan työntekoon, sillä osallistujat etsivät toiminnasta paitsi merkityksellisyyttä ja henkilökohtaista kasvua, myös sosiaalisia suhteita ja ystävyksiä. Tämän vuoksi on olennaista järjestää tilaisuuksia, joissa tavoitteena on pelkästään hauskanpito ja toisiin tutustuminen. Tällainen toiminta motivoi osallistujia ja luo tiiviimpää tiimihenkeä.

Yhteiset virkistäytymishetket mahdollistavat vapaaehtoisten keskinäisen vuorovaikutuksen ja yhteenkuuluvuuden tunteen vahvistumisen, mikä on tärkeää yhteisön hyvinvoinnille (Bragge 2003, 43). Myös Hakkarainen (2003, 49) vahvistaa virkistystilaisuuksien olevan todella tärkeitä vapaaehtoisten jaksamisen ja hyvinvoinnin kannalta. Ne tarjoavat arvokasta hengähdystaukoa vapaaehtoistyön vaatimuksista ja mahdollistavat sosiaalisen vuorovaikutuksen sekä yhteisöllisyyden kokemuksen vahvistumisen.

Vapaaehtoiselle virkistys voi olla yhtä tärkeää kuin ohjaus. Erilaisia vapaaehtoisten virkistyshetkiä voivat olla esimerkiksi juhlat, retket ja saunaillat. Pöyhönen (2019, 158) vahvistaa, ettei juhlinta vaadi suuria järjestelyjä tai suuria kustannuksia. Pienetkin eleet, kuten nyyttikestit tai saunaillat, jotka tiiminvetäjä järjestää kotonaan, voivat riittää vahvistamaan yhteisöllisyyttä.

3 Etätyö

3.1 Etätyön taustaa

Etätyö on joustava työskentelymuoto, jossa työntekijä voi suorittaa työtehtäviään perinteisen toimistoympäristön ulkopuolella, hyödyntäen erilaisia fyysisiä, virtuaalisia tai sosiaalisia tiloja. Tämä mahdollistaa työn tekemisen esimerkiksi kotona, yhteisötiloissa tai missä tahansa muualla, jossa on pääsy tarvittaviin työvälineisiin ja internet-yhteyteen. (Pekkola 2002, 39.)

Etätyöskentelyn suosio on kasvanut huomattavasti viime vuosina, ja kuten Pekkolan (2002, 2–3) tutkimuksesta sen ajankohtineen voidaan todeta, etätyötä koskeva keskustelu ja tutkimus ovat olleet vireillä jo vuosikymmeniä. Tämän ajan kuluessa etätyön yleistyminen on nähty merkittävänä kehityksenä työelämässä, mahdollistaen työnteon joustavuuden sekä tukien työn ja yksityiselämän tasapainoa (Bergum 2009, 13, 16; Roine & Anttila 2017, 14–15; Vilkmán 2023, 24).

Vuonna 2020 alkanut koronapandemia muutti radikaalisti käsityksiä työnteosta, kun monet aiemmin epäilevästi etätyöhön suhtautuneet yritykset joutuivat omaksumaan sen osaksi normaalia toimintaansa. Tämä pakotettu siirtyminen etätyöhön paljasti monille organisaatioille etätyöskentelyn tarjoamat mahdollisuudet ja joustavuuden. (Kurttila & Aalto 2021, 44.)

Haapakoski ym. (2020, 27) nostavat keskustelun siitä, että työnteon ydin ei niinkään perustu fyysiseen läsnäoloon, vaan ennemmin saavutettuihin tuloksiin. Heidän mukaansa tämän ajatuksen perusteella olisi luonnollista, että työtä, jossa painotetaan tavoitteiden saavuttamista, voitaisiin suorittaa missä tahansa ja milloin tahansa, kunhan asetetut tavoitteet vain saavutetaan.

Eklund ym. (2021, 53) muistuttavat, että etätyön soveltuvuus vaihtelee yksilöittäin, ja lähijohtajan antaman tuen tarve on henkilökohtainen. Joillekin etätyö on unelmien täyttymys ja jotkut haluavat tehdä työtä fyysisesti toimistolla. Mäkikankaan ym. (2020, 418–420) tutkimus osoittaa, että positiivisesti etätöihin

suhtautuvat myös selviävät ja jaksavat etätöissä paremmin kuin etätöihin kielteisemmin suhtautuvat.

Kirjallisuudessa, kuten Vilkman (2016, 20–23), Haapakoski ym. (2020, 29–33) ja Eklund ym. (2021, 183–187) käsitellään myös paljon etätöiden tulevaisuutta. Tämä ei suoraan kosketa opinnäytetyön toimeksiantajaa, sillä etätoimintaympäristö on ollut koko Livekirkko ry:n toimintahistorian ajan toiminnan kulmakivi ja näin tulee olemaan jatkossakin. Erilaiset spekulatiot ja ennusteet koronapandemian jälkeisestä työntekijöiden siirtymisestä takaisin paikan päällä tehtävään työhön tai eri hybridimallien toiminnasta on näin ollen rajattu pois tästä tutkimuksesta.

3.2 Etätöiden johtaminen

Vilkmanin (2016, 15) mukaan etäjohtaminen vaatii sekä vankkaa osaamista ihmisjohtamisesta että kykyä hyödyntää tieto- ja viestintäteknologioita tehokkaasti ja luovasti. Hänen mukaansa siirtyminen perinteisistä johtamiskäytännöistä etäjohtamiseen ei ole suoraviivaista, sillä vanhat mallit eivät välttämättä sovellu uusiin etätöskentelyn asettamiin haasteisiin, minkä vuoksi on tarpeellista kehittää ja omaksua uudenlaisia toimintamalleja, jotka vastaavat paremmin etätöiden erityispiirteitä.

Kurttila ja Aalto (2021, 44) toteavat etätöiden tuovan mukanaan haasteita johtamiseen. Vilkmänin (2016, 15) mukaan etäjohtamisessa ei ole olemassa yleispäteviä menetelmiä, jotka toimisivat kaikissa organisaatioissa tai tiimeissä. Hän suosittelee sen sijaan, että jokainen tiimi ja organisaatio etsii omien tarpeidensa, toimintaympäristönsä ja kulttuurinsa mukaiset työskentelytavat, mikä tarkoittaa aktiivista kokeilua, avointa keskustelua ja jatkuvaa oppimista. Näin voidaan yhdessä löytää tehokkaimmat ja mielekkäimmät tavat saavuttaa tavoitteet ja ylläpitää yhteisöllisyyttä etätöiden olosuhteissa.

Vilkman (2016, 25–26) kuvaa teoksessaan etätöiden johtamisen kuusi kulmakiveä, jotka ovat luottamus, yhteisöllisyys, toimivat pelisäännöt, arvostus, avoin vuorovaikutus ja avoimuus. Hänen mukaansa nämä elementit liittyvät

tiivisti toisiinsa ja toisen puuttuminen voi vaikeuttaa toisen toteuttamista. Näistä rakentuu keskeisiä perustuksia erilaisille työyhteisöille.

3.2.1 Luottamus

Abgellerin ym. (2024, 63) tutkimuksessa todetaan, että onnistunut etätyö on suurelta osin riippuvainen vastavuoroisesta luottamuksesta työnantajan ja työntekijän välillä. Haapakoski ym. (2020, 51) yhtyvät näkemykseen ja lisäävät, että johtajan tulee itsekkin olla luotettava ja luottamuksen arvoinen. Johtaja voi edistää luottamuksen ilmapiiriä avoimuudella, kannustamisella ja toimimalla myös itse yhteisten ohjeiden mukaan. Luottamusta painotetaan kirjallisuudessa laajalti ja myös esimerkiksi Eklund ym. (2021, 29) nostavat luottamuksen työntekijöihin olevan tärkeimpiä ominaisuuksia hyvällä johtajalla etätoimintaympäristössä.

Vilkman (2016, 26–27) kiteyttää teoksessaan, että työntekijät pyrkivät luonnostaan suorittamaan työnsä huolellisesti ja etätyömahdollisuuden tarjoaminen vahvistaa käsitystä, että tärkeää ei ole niinkään fyysinen läsnäolo työpaikalla, vaan työn tuottavuus. Tämä oivallus johtaa luottamuksen kasvuun, joka puolestaan synnyttää lisää luottamusta.

3.2.2 Kommunikaatio ja vuorovaikutus

Etätyöympäristössä kommunikaation ja vuorovaikutuksen merkitys korostuu, sillä ne ovat avainasemassa työntekijöiden sitoutumisen, motivaation ja tuottavuuden ylläpitämisessä. Hyvä kommunikaatio auttaa varmistamaan, että kaikki tiimin jäsenet ovat ajan tasalla projekteista, tavoitteista ja odotuksista. Se myös edistää tiimin yhtenäisyyden tunnetta, mikä on erityisen tärkeää, kun fyysisiä kohtaamisia on vähemmän tai ei lainkaan. (Contreras ym. 2020, 4–5.)

Contreras ym. (2020, 8) suosittelevat, että johtajien on oltava aktiivisia kommunikaation ja vuorovaikutuksen edistämässä, rohkaisemalla avointa dialogia, antamalla palautetta ja tukemalla tiimin jäseniä. On olennaista luoda

selkeitä kommunikaatiokanavia ja -käytäntöjä, jotka mahdollistavat sujuvan tiedonkulun ja vuorovaikutuksen tiimin sisällä, vaikka jäsenet työskentelisivät eri paikoissa. Myös Yang ym. (2022, 43–44) ottavat tutkimuksessaan kantaa aktiivisuuteen toteamalla, että johtajilta vaaditaan aloitteellisuutta kommunikaation ja vuorovaikutuksen edistämässä.

Vilkman (2016, 31–32) korostaa, että etätyössä riittävä sosiaalinen tuki on avainasemassa työntekijöiden kokeman arvostuksen tunteen kannalta. Fyysisen läsnäolon puutteen vuoksi työntekijät saattavat kokea, etteivät he saa samanlaista arvostusta kuin paikan päällä tehtävässä työssä. Rauramo (2012, 143–144) nostaa esiin, lisäämällä sosiaalista tukea voidaan vahvistaa työntekijöiden tunnetta arvostuksesta. Arvostuksen puute voi johtaa työuupumukseen, joten on tärkeää huomioida työntekijöiden tarpeet. Vilkman (2016, 33) kuvaa, että arvostus voi ilmetä monin eri tavoin kollegoiden ja esihenkilöiden toiminnassa. Se voi näkyä pienissä teoissa, kuten toisten mielipiteiden kunnioittamisessa, tervehtimisessä, tasapuolisessa kohtelussa, neuvojen antamisessa, positiivisessa palautteessa, empatiassa, ystävällisyydessä sekä aktiivisessa kuuntelussa.

Eklund ym. (2021, 60–61) huomauttavat, että etätyössä työhön suoranaisesti liittymätön spontaani vuorovaikutus, kuten kahvihuoneissa tai käytävillä tapahtuva vapaamuotoinen keskustelu, on vähäisempää paikan päällä tapahtuvaan työhön verrattuna. Etätiimeissä keskustelu painottuu enemmän työasioihin, mikä voi johtaa yhteisöllisyyden heikkenemiseen. Siksi on oleellista keskittyä yhteishengen ylläpitämiseen etätyön johtamisessa. Mikäli yhteishenki puuttuu, se voi aiheuttaa vuorovaikutuksen vähenemistä, alentaa työntekijöiden moraalialia tai heikentää heidän sitoutumistaan organisaatioon. (Työterveyslaitos n.d.)

3.3 Hyvinvointi etätyössä

Etätyö mahdollistaa työntekijälle itsenäisyyttä, parempaa mahdollisuutta keskittyä itse työtehtäviin ja työn teko on yleensä suunnitelmallisempaa verrattuna läsnäolotyöhön (Vilkman 2016, 18).

Kumpulainen (2013, 31) ilmaisee väitöskirjassaan sosiaalisen tuen ja tunteen siitä, että tulee kuulluksi työyhteisössä, olevan merkittäviä tekijöitä työssä jaksamisen kannalta. Hän osoittaa työntekijöiden ja koko organisaation hyvinvoinnin paranevan, kun työpaikalla panostetaan jo organisaation peruseriaatteissa ja -toiminnoissa aktiivisesti henkilöstön hyvinvointiin.

Kirjallisuudesta nousee lukuisia erilaisia hyötyjä ja haittoja etätyöhön ja sen hyvinvointiin liittyen. Tähän tutkimukseen on nostettu tutkimuksen kannalta relevantit valinnat. Pois jätettyjä aiheita ovat muun muassa kustannukset (Vilkman 2016, 18) ja tuottavuus (Eklund ym. 2021, 49). Yhdistyksen perustoimintojen tapahtuessa etätoimintaympäristössä, ei etävapaaehtoisuutta tarjota kustannussyistä, eikä tuottavuuden parantaminen kosketa tässä tutkimuksessa voittoa tavoittelemattoman organisaation vapaaehtoistyöntekijöitä.

3.3.1 Etätyön hyödyt

Eklund ym. (2021, 49) mainitsevat etätyön hyötynä paremman työrauhan, joka parantaa keskittymistä työskentelyyn. He korostavat tämän edellyttävän rauhallista etätyöpistettä. Rope (2021, 72) puolestaan huomauttaa etätyössä keskeytyksiä olevan vähemmän, koska kollegoiden kysymykset tai toimiston hälinä eivät jatkuvasti keskeytä työskentelyä. Eklund ym. (2021, 49) lisäävät, että optimaalisessa tapauksessa etätyön tarjoama parempi keskittymiskyky voi merkittävästi parantaa työn laatua ja tehokkuutta. Myös Fried ja Hansson (2014, 16) pitävät keskittymisen parantumista yhtenä etätyön etuna. He muistuttavat lisäksi, että etätyössä työntekijällä on mahdollisuus itse hallita häiriötekijöitä toimistolla tapahtuvaa työtä paremmin.

Etätyössä yksi merkittävä etu on työmatka-ajan säästö, joka parhaimmillaan voi olla päivässä yhdestä kahteen tuntia (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2022, 22–23). Fried ja Hansson (2014, 17–19) korostavat samaa etua ja huomauttavat, että työmatkoihin kuluvalle ajalle on negatiivisia vaikutuksia ihmisen terveyteen. Vilkmán (2016, 17) lisää, että työmatkat aiheuttavat usein stressiä, esimerkiksi julkisen liikenteen aikataulumuutosten ja myöhästelyjen vuoksi. Rope (2021, 72–73) tuo esiin, että etätyön myötä säästyy myös rahaa, joka muutoin kuluisi matkakustannuksiin, kuten polttoaineeseen tai julkisen liikenteen lippuihin. Muihin huomioihin lisäten etätyö tuo hyötyjä myös ympäristönäkökulmasta, kun työmatkustamisen osalta ei tule päästöjä (Eklund ym. 2021, 47).

Etätyö tarjoaa työntekijöille mahdollisuuden suunnitella päivänsä joustavammin, kun he eivät ole sidottuja työpaikalle (Beck & Hensher 2020, 91). Vilkmán (2016, 16) toteaa etätyön mahdollistavan työn ja vapaa-ajan paremman yhdistämisen verrattuna perinteiseen läsnäoloa vaativaan työhön, mikä tekee etätyöstä monille houkuttelevan vaihtoehdon. Eklund ym. (2021, 48) korostavat samaa lisäten, että työn ja vapaa-ajan onnistuneempi yhteensovittaminen sekä mahdollisuus suunnitella omaa työskentelyä parantavat sekä työhyvinvointia että elämänlaatua yleisesti.

Etätyön joustavuus helpottaa arkea erityisesti lapsiperheissä, koska työaikataulut voidaan sovittaa perheen tarpeiden mukaan (Rope 2021, 72–73). Fried ja Hansson (2014, 23–25) puolestaan tuovat esiin, että etätyön tarjoama paikkariippumattomuus mahdollistaa työn tekemisen vuorokauden eri aikoihin, perustuen työntekijän omaan suunnitelmaan siitä, milloin hän haluaa työnsä tehdä. Tärkeää on myös, että työntekijät tuntevat voivansa vaikuttaa omaan työhönsä ja työympäristöönsä (Vilkmán 2023, 24–25).

Galantin ym. (2021, 429–431) tutkimuksessa havaittiin, että työntekijöiden itsensä johtamisen taito ja autonomia ovat positiivisesti yhteydessä heidän etätyönsä tuottavuuteen ja sitoutumiseen. Itsensä johtamisen ja autonomian tukeminen voivat olla ratkaisu etätyön tehokkuuden parantamiseksi ja sitoutumisen lisäämiseksi.

3.3.2 Etätyön haasteet ja riskit

Vilkman (2016, 19) mainitsee etätyön yhtenä haasteena vuorovaikutuksen vaikeuden. Hän korostaa, että on tärkeää miettiä keinoja vuorovaikutuksen edistämiseen etäyhteyksien avulla, sillä kaikille ei ole luontevaa kommunikoida digitaalisten välineiden kautta. Haapakoski ym. (2020, 117) tuovat esiin tiimin jäsenten välisen vuorovaikutuksen merkityksen etätyössä painottaen, että vuorovaikutuksen sujuvuus on olennainen tekijä onnistuneessa etätyössä ja sen johtamisessa. He toteavat, että vuorovaikutuksen onnistuminen on etätyössä vielä tärkeämpää kuin läsnäolotyössä.

Ihmiset kaipaavat luonnostaan yhteenkuuluvuuden tunnetta muiden kanssa, ja etätyön yhtenä riskinä on työkavereiden kanssa koetun yhteenkuuluvuuden tunteen väheneminen (Vilkman 2016, 19). Eklund ym. (2021, 51) nostavat esiin yhteenkuuluvuuden tunteen puutteen ja yksinäisyyden tunteen etätyön riskeiksi. Rope (2021, 74–75) mainitsee, että jotkut etätyöntekijät voivat kokea etääntymistä työyhteisöstään ja tuntea itsensä irrallisiksi, erityisesti jos heillä ei ole muita sosiaalisia verkostoja, kuten harrastusryhmiä tai perhettä, joihin kuulua.

Yksi etätyön haasteista on työntekijöiden heikentynyt sitoutuminen organisaatioon. Etätyö voi aiheuttaa etäisyyttä työntekijöiden ja organisaation johdon välille, mikä ilmenee työntekijöiden sitoutumisen heikkenemisenä. (Eklund ym. 2021, 50–51.) Vilkman (2016, 19) toteaa, että puutteellinen vuorovaikutus ja sen haasteet voivat vähentää etätyötä tekevien työntekijöiden sitoutumista organisaatioon. Eklund ym. (2021, 50–51.) lisäävät vielä vuorovaikutuksen haasteiden vaikuttavan negatiivisesti työntekijöiden sitoutumiseen.

Luottamuksen rakentaminen on yksi keskeisimmistä seikoista etänä toimivien tiimien johtamisessa (Haapakoski ym. 2020, 65). Vilkman (2016, 20) mainitsee luottamuksen rakentamisen olevan yksi etäjohtamisen suurimpia haasteita. Fried ja Hansson (2014, 55–58) nostavat esiin, että luottamukseen liittyvät ongelmat ovat yleinen huolenaihe esihenkilöille etätyöhön liittyen, ja moni

etätyötä vastustava johtaja tekee niin juuri tästä syystä. Tämä pelko liittyy kysymykseen siitä, tekevätkö työntekijät todella töitä toimiessaan etänä (Vilkman 2016, 26).

Vilkman (2016, 19–20) kirjoittaa etätyöntekijöiden usein mainitsevan kokemuksen työyhteisön tuen puutteesta etätyön haasteena. Hänen mukaansa etätyötä tekevät voivat saada vähemmän huomiota esihenkilöiltä kuin paikan päällä toimistossa työskentelevät. Tästä syystä hän pitää sosiaalista tukea olennaisena osana työhyvinvointia. Van Zoonenin ja Sivusen (2022, 619) tutkimuksen perusteella työntekijät, jotka kokevat saavansa vähemmän tukea työympäristössään voivat kohdata työnsä haasteellisena, mikä voi synnyttää negatiivisen kierteen, joka osaltaan johtaa lisääntyneeseen eristyneisyyden ja psyykkisen kuormituksen kokemukseen.

4 Tutkimushaastattelut

4.1 Haastateltavat

Opinnäytetyön toimeksiantaja Livekirkko ry lähettää lyhyen kyselylomakkeen kaikille uusille vapaaehtoistyöhön ilmoittautuneille. Kyselyssä kartoitetaan vapaaehtoisen taustaa ja historiaa juuri kyseiseen vapaaehtoistehtävään peilaten. Lisäksi kyselyssä on avoin kenttä, jossa vapaaehtoinen saa kertoa itsestään haluamansa asiat omalla tavallaan. Tämän ohessa vapaaehtoiset tunnetaan luonnollisesti vapaaehtoisuhteen ajalta, esimerkiksi vapaamuotoisten keskustelujen pohjalta.

Opinnäytetyötä varten haastateltujen henkilöiden valinta tehtiin tämän jo olemassa olevan tietopohjan perusteella. Haastatteluihin tavoiteltiin mahdollisimman monipuolinen näyte yhdistyksen vapaaehtoisia eri sukupuolista ja ikäryhmistä, huomioon ottaen myös asuinpaikka, vapaaehtoistyön historia sekä tämänhetkinen vapaaehtoistyön tehtävä Livekirkko ry:ssä.

Vapaaehtoisiin otettiin yhteyttä sähköpostilla (Liite 1), jossa selitettiin tutkimuksen aihe ja haastattelun tarkoitus, kertoen lisäksi tutkimustekniikasta, tietosuojasta ja miten haastattelumateriaalit tulevat ilmi opinnäytetyössä. Lähtökohta haastatteluaineistolle on se, että haastateltavat voivat tuntea olonsa turvalliseksi tietäen, ettei heidän henkilöllisyytensä paljastu. Hirsjärvi ja Hurme (2022) korostavat, että kaikkien tutkimukseen osallistuvien henkilöiden tunnistetiedot on pidettävä luottamuksellisina.

Yhdistyksen vapaaehtoiset ovat hyvin laaja-alainen joukko ihmisiä eri taustoista. Keväällä 2024 aktiivisia vapaaehtoisia on lähes 100, joista haastateltaviksi valittiin yhdeksän. Kaikki kutsutut vapaaehtoiset osallistuivat tutkimushaastatteluun. Kuten Vilka (2015, 150) toteaa, laadullisessa tutkimuksessa painotetaan erityisesti tutkimusaineiston laatua, ei niinkään sen määrää tai tulosten yleistettävyyttä.

Haastateltaviksi saatiin vapaaehtoisia eri ikäryhmistä, 18-vuotiaasta 75-vuotiaaseen. Heistä viisi asuu taajama-alueella ja neljä haja-asutusalueella. Haja-asutusalueella asuvat ovat Pohjois-Suomesta, Pirkanmaalta, Varsinais-Suomesta sekä Pohjois-Karjalasta. Taajama-alueiden otanta keskittyy pääkaupunkiseudun lisäksi suurimpiin yleisiin kasvukeskuksiin. Vapaaehtoisista kuudella on jo jotain aikaisempaa vapaaehtoistyön kokemusta, kahdella heistä useiden vuosikymmenten ajalta. Lopuista neljästä vapaaehtoisesta kaksi tekee ensimmäistä vapaaehtoistyötään Livekirkko ry:lle ja kaksi on toiminut aiemmin pienimuotoisissa vapaaehtoistehtävissä, kuten koulun myyjäisissä tai rippikoulun isosena.

4.2 Haastattelut

Haastattelu on yksi laadullisen tutkimuksen keskeisimmistä menetelmistä tiedon hankkimiseksi, tarjoten suurempaa joustavuutta verrattuna kyselytutkimuksiin. Menetelmä mahdollistaa välittömän, suullisen vuorovaikutuksen tutkijan ja haastateltavan välillä, mikä erottaa sen muista tiedonkeruumenetelmistä. Haastateltavilla on tilaisuus vapaasti ilmaista itseään ja jakaa henkilökohtaisia näkemyksiään sekä kokemuksiaan, ja he voivat aktiivisesti vaikuttaa keskusteluun, tuoden esille omia mielipiteitään ja kokemuksiaan. (Eskola ym. 2018, 27–28; Hirsjärvi & Hurme 2022.)

4.2.1 Teemahaastattelu

Eri haastattelutyypeistä Tuomi ja Sarajärvi (2017) mainitsevat teemahaastattelun, eli puolistrukturoidun haastattelun, erityisen sopivaksi aineistonkeruumenetelmäksi tilanteissa, joissa haastattelututkimuksen suunta ei ole tiukasti rajattu. He mainitsevat menetelmän eduksi joustavuuden ja kyvyn mukautua tutkimuksen aikana saatavaan uuteen tietoon, mahdollistaen kysymysten täsmentämisen ja syventämisen vastausten pohjalta. Teemahaastattelun laajuus ja mukailtavuus tekevät siitä tehokkaan välineen, kun halutaan ymmärtää laajemmin tutkittavan aiheen eri näkökulmia ja syventyä

erityisesti haastateltavien yksilöllisiin kokemuksiin. Haastattelussa käydään läpi tutkimusongelmaan liittyviä teemoja, jotka auttavat löytämään vastauksia tutkittavaan kysymykseen (Eskola ym. 2018, 42–43).

Tuomi ja Sarajärvi (2017) jatkavat teemahaastattelun olevan hyvä valinta tutkimuksiin, joiden tavoitteena on syvällisemmin ymmärtää ihmisten arvomaailmaa, ihanteita ja niiden taustalla olevia perusteita. He muistuttavat haastattelun teemoja ja kysymyksiä suunniteltaessa olevan tärkeää ottaa huomioon tutkimuksen päätavoitteet ja -kysymykset sekä tutustua aihealueen aiempaan tutkimustietoon. Eskola ym. (2018, 42–43) lisäävät, että teemahaastattelussa tutkija esittää pääosin avoimia kysymyksiä ilman valmiiksi määriteltyjä vastausvaihtoehtoja, mikä antaa haastateltaville vapauden ilmaista omaa näkökulmaansa ja kokemuksiaan. Tämän lähestymistavan avulla on mahdollista kerätä syvällistä ja hiljaista tietoa, joka on usein vaikeasti saavutettavissa ja jolla on suurta arvoa tutkimuksen kannalta, tarjoten näkemyksiä, jotka ovat ainutlaatuisia juuri kyseisen tutkimuksen kannalta (Hirsjärvi & Hurme 2022). Edellä mainituista syistä johtuen teemahaastattelu valittiin tämän työn tutkimusmenetelmäksi.

4.2.2 Haastattelujen runko

Teemahaastattelurungon muodostaminen aloitettiin määrittelemällä tutkimuskysymyksen mukaiset teemat: vapaaehtoisuus, vapaaehtoistyö, etätoimintaympäristö sekä tuki/hyvinvointi. Eskola ym. (2018, 43–44) mukaan teemahaastattelun laatua voidaan tehostaa luomalla monitasoinen haastattelurunko. Ensimmäisellä tasolla määritellään keskustelun pääteemat, kun taas toisella tasolla laaditaan näihin teemoihin syventäviä kysymyksiä, joita voidaan käyttää tarvittaessa tarkentamaan keskustelua.

Teemojen määrittelyn jälkeen luotiin tarvittavia apukysymyksiä, joiden avulla keskustelu olisi helppo aloittaa ja eri teemat tulisivat varmasti käsitellyiksi. Haastattelurunkoon valmisteltiin myös konkreettisia apukysymyksiä, joita haastattelijalla olisi valmiina käytössä, esimerkiksi pidempiä hiljaisia hetkiä

varten. Valmis runko (Liite 2) ja samat apukysymykset jokaiseen haastattelutilanteeseen tukevat vastausten vertailtavuutta keskenään. Kaikilta vapaaehtoisilta kysytyt kysymykset on merkitty haastattelurungossa lihavoituna.

4.2.3 Haastattelujen toteutus

Haastattelut toteutettiin puolistrukturoituina eli teemahaastatteluina. Teknisesti haastattelut toteutettiin siten, että ensimmäinen kutsu tutkimukseen lähetettiin ennalta valituille vapaaehtoisille sähköpostitse ja haastattelu-aikaa ehdotettiin Microsoft Bookings -aikataulutustyökalun avulla. Kaikki haastattelut toteutettiin etäyhteyksin Microsoft Teams -sovelluksella. Varavaihtoehtona ollut puhelinhaastattelua ei jouduttu käyttämään. Teams-sovelluksen avulla keskustelut myös äänitettiin ja kevyt litterointi toteutettiin Microsoft Wordin litterointityökalulla.

Kysymysten esittämisjärjestystä muutettiin tilanteen mukaan luonnollisen keskustelun aikaan saamiseksi. Myös kysymysten muotoilua säädeltiin ja eri haastateltaville esitettävien kysymysten tarkat sanamuodot erosivat toisistaan tilannekohtaisesti. Osassa haastatteluista jotkin ennalta valmistellut kysymykset jätettiin pois ja osassa haastatteluista haastateltavalle esitettiin tarkentavia lisäkysymyksiä, joita ei ollut etukäteen suunniteltu.

Haastattelut kestivät haastateltavasta riippuen 35 minuutista puoleentoista tuntiin. Suurin osa haastatteluista kesti noin 60 minuuttia, mikä vastasi heille ennakkoon ilmoitettua kestoja. Kahden vapaaehtoisen kanssa hyödynnettiin enemmän valmiita kysymyksiä haastattelutilanteen helpottamisessa haastateltavan kannalta. Suurin osa haastateltavista vastasi laaja-alaisesti eri teemojen kysymyksiin oma-aloitteisesti, ilman apukysymysten käyttöä. Tutkija piti kameraa päällä koko haastattelutilanteen ajan, vaikka osalla haastateltavista ei kamera ollut käytössä.

4.3 Aineiston analyysi

Tutkimusaineiston raakamateriaali muodostuu kerätystä materiaalista juuri siinä muodossa, missä se on alun perin saatu. Tässä tutkimuksessa kyse on äänitiedostoista. Raakamateriaali vaatii tyypillisesti käsittelyä ennen analysointia, jotta se muuttuu analysointikelpoiseksi ja helpommin käsiteltäväksi. (Ronkainen ym. 2014, 118–119.) Tallennettujen haastattelujen sisältö siirrettiin tekstiksi Microsoft Word -ohjelman litterointityökalun avulla ja tutkija selkeytti aineistoa poistamalla ylimääräiset äännähdykset, yskäisyt ja naurahdukset. Ronkainen ym. (2014, 118–119) lisäävät vain puheen sisällön litteroinnin olevan yleensä riittävää, kun tavoitteena analyysissä on luokitella ja teemoitella haastattelujen sisältöjä.

Kun haastattelujen pohjalta kerätty tutkimusaineisto on muutettu tekstiksi, tulee sen sisältö analysoida. Aineiston analysoinnin menetelmäksi valittiin sisällönanalyysi. Sisällönanalyysi on tunnettu laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmänä, joka tähtää merkityssuhteiden tai -kokonaisuuksien löytämiseen ja niiden tulkintaan sanallisesti. Sisällönanalyysin kaksi pääsuuntausta ovat teoria- ja aineistolähtöinen analyysi. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä pyritään tunnistamaan toistuvia ilmiöitä tutkimusaineistosta. (Vilka 2015, 163–164.) Tässä tutkimuksessa teemahaastatteluaineisto analysoidaan aineistolähtöisesti, koska aineistosta pyritään löytämään odottamattomia ja yllättäviäkin yhteneväisyyksiä, joista olisi mahdollisimman relevanttia hyötyä tutkimukselle.

Vilkan (2015, 164) mukaan tutkimusaineiston käsittely etenee loogisella ryhmittelyllä. Löydettyjen analyysiyksiköiden, kuten ajatuskokonaisuuksien tai yksittäisten sanojen, pohjalta luodaan uudet ryhmät. Kullekin näistä ryhmistä annetaan nimi, joka heijastaa niiden sisältöä. Nimien avulla pyritään selkeyttämään ja ymmärtämään laajempaa merkitystä, joka syntyy analyysiyksiköistä, eli mitä haastateltavat ovat tuoneet esiin vastauksissaan. Tämän tutkimuksen sisällönanalyysissä analyysiyksiköiksi valittiin pääasiassa ajatuskokonaisuudet ja lauseet, jotka tarjosivat yksittäisiä sanoja selkeämmän

kuvan haetusta tiedosta. Nämä ryhmät nimettiin tutkimuskysymyksen mukaisilla yläkäsitteillä, jotka ovat

- riippumattomuus ajasta ja paikasta
- etätoimintaympäristön muut hyödyt
- sitoutuneisuus
- toiveita ja kehitysehdotuksia:
 - vuorovaikutus
 - virkistys ja työnohjaus
 - halu tehdä enemmän
 - perehdytys.

4.4 Tutkimuksen luotettavuus

Kun tutkimustyössä tavoitteena on mahdollisimman laadukas ja virheetön tutkimus, on keskeistä arvioida tutkimuksen luotettavuutta, kuten Tuomi ja Sarajärvi (2017) mainitsevat. Heidän mukaansa haastatteluaineiston luotettavuus linkittyy suoraan sen laatuun, ja yksi tapa parantaa haastattelun laatua on nopea litterointi. Hirsjärvi ja Hurme (2022) korostavat, että litteroinnin nopeus on erityisen tärkeää, jos tutkija itse vastaa sekä haastattelujen tekemisestä että niiden kirjalliseen muotoon siirtämisestä.

Tässä tutkimuksessa jokainen haastattelu litteroitiin haastattelua seuraavana päivänä ja kokonaisvaltaisesti haastattelut litteroitiin toisiinsa nähden yhdenmukaisesti korkean laadun takaamiseksi. Aineiston luokittelussa noudatettiin johdonmukaisia toimintaperiaatteita koko analyysivaiheen ajan, soveltaen niitä kaikkeen aineistoon.

Litterointiprosessin aikana, vaikka tutkija kävisikin aineiston läpi useita kertoja, hänen tulkintansa on aina rajallinen omien havainnointitaitojensa puitteissa. Kirjalliseksi muunnettu aineisto edustaa aina yhtä näkökulmaa tilanteeseen, eikä se ole täydellinen kuvaus tapahtumista. Tämän vuoksi tutkijan on litteroinnin aikana jatkuvasti arvioitava, mitkä seikat ovat olennaisia juuri kyseisen tutkimuksen kannalta. (Ruusu vuori & Nikander 2017, 437.)

Haastateltavissa monipuolisen näytteen tavoittelu on myös keskeistä, kun tavoitteena on saada kattava ja edustava näkökulma tutkittavaan ilmiöön (Tuomi & Sarajärvi 2017). Tässä tutkimuksessa haastateltaviksi valittiin henkilöitä, jotka edustavat eri ikäryhmiä, sukupuolia, toiminnassa mukanaoloaikoja ja elämäntilanteita, jotta tutkimus pystyy paremmin tavoittamaan ja kuvaamaan tutkimuksen toimeksiantajan moninaista vapaaehtoisten joukkoa. Teemahaastattelujen mahdollisimman avoimilla kysymyksillä heräteltiin vapaaehtoisen ajatukset kohti haluttua aihepiiriä, jättäen tulkinnan vapaus sekä lähestymiskulma vapaaehtoisen omaan hallintaan. Näin haastattelujen aineisto on mahdollisimman vapaaehtoislähtöistä ilman haastattelijan tai toimeksiantajan ennakko-oletusten tuomaa ohjailua vastauksiin.

On tärkeää muistaa, että tutkimustulokset heijastavat vain yhden yhdistyksen vapaaehtoisten näkemystä. Taustoiltaan mahdollisimman erilaisten vapaaehtoisten valitseminen haastatteluihin antaa kehittämistyön lähtökohdaksi sopivan näytteen yhdistyksen vapaaehtoisten kokemuksista. Yhdistyksessä tarkempaa jatkotutkimusta ajatellen vapaaehtoisia tulisi lähestyä esimerkiksi tarkasti strukturoidulla kyselytutkimuksella, jotta saataisiin parempi käsitys koko vapaaehtoisjoukon tarpeista. Tämän opinnäytetyön tutkimus ei kerro tilastollisesti, kuinka paljon yhdistyksen vapaaehtoisissa on esimerkiksi introverteja yksin viihtyviä tai vapaaehtoistyötä sosiaalisissa tarkoituksissa tekeviä. Tuloksista on luettavissa suuntaviivat Livekirkko ry:n vapaaehtoistyön kehittämistyön aloitukseksi.

5 Tulokset

5.1 Vapaaehtoistyön tekeminen

Tutkimuksessa haastatelluilta vapaaehtoisilta nousi erilaisia syitä tehdä vapaaehtoistyötä. Vapaaehtoisuus antaa tekijälleen merkityksellisyyden tunteen, mukavaa ajanviettoa ja mahdollisuuden oppia uutta. Monelta haastateltavalta nousi myös vahva halu auttaa sekä uskonnollinen motiivi tehdä vapaaehtoistyötä. Nämä vapaaehtoisten motiivit antaa aikaansa hyvään tarkoitukseen vastaavat samaa, mitä myös kirjallisuudessa on esitetty (Nylund & Yeung 2005, 15; Kuuluvainen 2015, 46; Sauri 2017, 114). Osa haastateltavista on tehnyt vapaaehtoistyötä pidempään ja osalle Livekirkko ry:n vapaaehtoistehtävät ovat ensimmäiset.

Vapaaehtoistyö antaa merkityksellisyyden tunnetta elämään ja koen, että Jumala kutsuu minua tähän tehtävään. H1

Se on vain yksinkertaisesti mukavaa osallistumista, tuntee olevansa jossain hyödyksi. Saa enemmän jotain konkreettista aikaan kuin päivätyössä myymässä nippeleitä. H2

Juuri uskonnollisten motiivien lisäksi vapaaehtoisilla on myös selkeä ajatus tehdä vapaaehtoistyötä juuri Livekirkko ry:lle.

Tärkeää on, että toiminta on kristillistä ja Livekirkko ry on minulle tärkeä yhteisö. Haluan toimia sen parissa. H3

Haluan tehdä hyvää ja kokea tekemisen kautta olevani osa kristittyjen yhteyttä. H4

5.2 Riippumattomuus ajasta ja paikasta

Kirjallisuudessa, kuten Eklund. ym. (2021, 53), muistutetaan, ettei etätyö ajatuksena sovellu kaikille työntekijöille, sillä osa haluaa tehdä työnsä ehdottomasti paikan päällä. Tämän tutkimuksen toimeksiantajan näkökulmasta vapaaehtoiset hakeutuvat itse työskentelemään etätoimintaympäristössä, eikä

kirjallisuudesta nousevaa ”etätyön vastustusta” ole havaittavissa. Tämä oletus vahvistuu myös haastattelujen aineistosta.

Iso plussa myös siitä, että voin tehdä vapaaehtoistyötä missä vain omalla koneella/puhelimella, ja se, että ei ole aikaan sidottua. H1

Yksi haastatelluista tekee palkkatyötään vain etänä ja hän kuvaa etänä tapahtuvan vapaaehtoistyön olevan ”ikään kuin luontainen jatkumo etäelämään”. Hän haluaa jakaa osaamistaan taitavana tietokoneen käyttäjänä myös Livekirkko ry:n hyvään tarkoitukseen.

Koneella osaan istua muutenkin, joten miksei sitä käyttäisi hyödyksi myös vapaaehtoisena. H5

Haastatteluista nousi useammalta haastateltavalta mahdollisuus tehdä vapaaehtoistyötä mistä tahansa ja milloin haluaa. Vapaaehtoiset kuvaavat ajankäytöllisesti sen tuntuvan helpolta ja vaivattomalta. Ajatusta tukevat myös esimerkiksi Vilkmán (2016, 16) ja Eklund ym. (2021, 48) todetessaan etätyön kiinnostavan ihmisiä entistä enemmän, koska se helpottaa työn yhteensovittamista muuhun elämään.

Kaksi nuorimmista haastateltavista nostivat paikkariippumattoman vapaaehtoistyön positiivisiksi hyödyiksi matkustelun mahdollisuuden. Heidän elinympäristönsä fyysinen sijainti voi vaihdella useasti, esimerkiksi eri vuodenaikojen mukaan. Tämä aihe on noussut jo aiemmin vapaaehtoistyön tutkimuksissa, esimerkiksi Kuuluvaisen (2015, 50) havaitessa globalisoituvan maailman ja ihmisten käyttäytymisen muuttuneen. Ihmiset eivät sitoudu paikan päällä tapahtuvaan vapaaehtoistoimintaan pitkiksi ajoiksi, vaan elämä perustuu liikkumiseen ja muutokseen.

Haaveillaan puolison kanssa diginomadielämästä, että voisimme tehdä paikasta riippumatonta työtä ja matkustella/olla mökillä vapaasti. Joten mahtavaa, että myös vapaaehtoistehtävät kulkevat mukana! H8

Joustomahdollisuus vapaaehtoistehtävien sijainnin suhteen näkyy myös muissa vapaaehtoistyön osa-alueissa, esimerkiksi vapaaehtoisen antaman ajan sekä ajankohdan suhteen. Kahdesta haastattelusta nousi esiin vuorokausirytmí ja esimerkiksi vuorotyön haasteet vapaaehtoistehtäviin. Kun vapaaehtoistehtävää

voi tehdä mihin vuorokaudenaikaan tahansa, voi yksi vapaaehtoinen tehdä käännöstyötä aamuyöllä ja toinen tekstittää videoita aamupäivällä ennen iltavuoron alkua. Näiltä haastateltavilta nousi laajemmin ajatus ja tunne siitä, miten usein yhteiskunnassamme virastot ovat auki päivällä, lääkäriin täytyy soittaa aamulla ja vapaaehtoistehtäviin kokoonnutaan iltaisin.

Etävapaaehtoisuus auttaa rakentamaan omaa elämää omaan tahtiin.

Voin antaa aikaani juuri silloin kuin minulle sopii. Myös joustavuus siinä, että voin tehdä sen verran kuin pystyn oman arkeni keskellä. Yhdistyksessä ei ole syyllistävää tai vaativaa ilmapiiriä, vaan koen, että pientäkin panosta arvostetaan.
H9

Oman elämän ajankäyttöön liittyvät myös tavat, miten tekee. Yksi haastateltavista nosti omaksi tavakseen tehdä palkkatyötään pienissä pätkissä pitkin päivää. Hän oli sopinut esihenkilönsä kanssa asiasta niin, että hänen työpäivänsä suhteellinen pituus kasvoi, mutta tehokkaat tunnit olivat aidosti tehokkaampia. Jaksottamalla päivään eri asioita hän haluaa tehdä myös vapaaehtoistyötä ja Livekirkko ry:ssä tämä onnistuu. Omaehtoisuudesta ja omistajuuden tunteesta on kirjoittanut myös Kuuluvainen (2015, 55) kuvatessaan, kun vapaaehtoiset kokevat voivansa tehdä päätöksiä itsenäisesti ja suunnitella omaa työtään, se lisää heidän tunnettaan omistajuudesta, mikä puolestaan vahvistaa heidän sitoutumistaan toimintaan.

5.3 Etätoimintaympäristön muut hyödyt

Kaksi alle 30-vuotiasta haastateltua vapaaehtoista pitävät yhdistyksen tarjoamia vapaaehtoistehtäviä ikäisilleen sopivina ja kiinnostavina tehtävinä juuri etätoimintaympäristön vuoksi. Toinen heistä aloitti vapaaehtoistyön etsimisen ensin korkeakoulututkinnon opintojakson velvoittamana. Kristillisessä viitekehyksessä helposti aloitettavaa vapaaehtoistyötä löytyi lähinnä erilaisissa kahvituksissa ja jumalanpalveluksissa avustamisessa. Raamatun tietosivujen käännöstehtävät tuntuivat enemmän omaan osaamiseen ja kiinnostuksen kohteisiin soveltuvilta, ja hän on jatkanut vapaaehtoistyötään myös pakollisen kurssin jälkeen.

Eka ajattelin kurssin vapaaehtoisuuden olevan tylsän pakollista, mutta tehtävät [yhdistyksessä] ovat olleet kivoja. Koska osallistuminen ja oman ajan anto on helppoa, niin halusin jatkaa. H5

Etätoimintaympäristön vahvuudeksi paikan päällä tapahtuvaan vapaaehtoistyöhön verratessa nousee myös kulkemiseen käytetty aika ja kustannukset. Yksi haastatelluista vapaaehtoisista on osallistunut rukouspiiriin ja toiminut esirukoilijana lähes koko ikänsä, mutta syrjäseudun pitkät välimatkat sekä polttoaineiden hinnan voimakas nousu saivat hänet kiinnostumaan mahdollisuudesta osallistua kotoa käsin. Kirjallisuudesta esimerkiksi Viikman (2016, 17) mainitsee juuri työmatkojen lyhentymisen etätyön suosion vahvuudeksi. Toinen haastatelluista vapaaehtoisista kokee matkustamisesta säästyvän ajan tärkeäksi muiden harrastusten sekä perhe-elämän kannalta.

Elämässä jää paljon enemmän aikaa, kun voi tehdä työt etänä ja sitten vapaaehtoistyökin on etänä. Ehtii harrastaa, tehdä perheen kanssa kaikkea ja vaan pysähtyä. Ei ole ikävä jonottamaan ruuhkiin. H8

Eräs vapaaehtoinen kokee Livekirkko ry:n tarjoamien vapaaehtoistyön käännöstehtävien parantavan hänen kielitaitoaan sekä osaamistaan tulevaa työnhakuaan ajatellen. Hän kokee vapaaehtoistyöstä saatavan työkokemuksen ja -todistuksen parantavan hänen mahdollisuuksiaan saada osaamisensa ja koulutuksensa mukaista työtä. Myös aiempi tutkimus on nostanut yhdeksi vapaaehtoistyön syyksi itsensä kehittämisen, johon lukeutuvat uuden oppiminen sekä työelämätaitojen kehittäminen (Phillips & Phillips 2010, 12–13).

Etänä tapahtuva vapaaehtoistyö mahdollistaa introvertin vapaaehtoisen osallistumisen toimintaan. Vaikka henkilö ei olisikaan sosiaalisissa tilanteissa puheliain, haluaa hän silti kuulua mukaan joukkoon. Etävapaaehtoisena hän saa kuulua Livekirkko ry:n vapaaehtoisiin, mutta hänen ei tarvitse kommunikoida paikan päällä muiden ihmisten kanssa.

Minusta on kiva kuulua jonnekin. Monessa yhteydessä syntyy erilaisia klikkiytyineitä porukoita. Tässä koneen ääressä niistä ei tarvitse välittää. H2

Etätoimintaympäristön hyödyt yhdistettynä introverttiin persoonallisuuteen ovat tunnistaneeet myös Boijer-Spoof Heikinheimo ja Ilmivalta (2022, 36) nostamalla esiin, että ulospäin suuntautunutta introvertimpi kollega voi arvostaa tilannetta,

jossa hän voi viimein keskittyä työhönsä ilman häiritseviä tekijöitä ja tarvetta jatkuvalla vuorovaikutukselle.

5.4 Sitoutuneisuus

Suurin osa vapaaehtoisista ilmaisi olevansa aidosti sitoutunut ja motivoitunut toimimaan vapaaehtoistehtävissä juuri Livekirkko ry:ssä. Yhdistyksen sosiaalisen median kanavat ja livekirkko.fi-sivusto koetaan alustaksi yhteisölle, johon on hyvä kuulua. Sitoutumisen syiksi vapaaehtoiset kuvasivat yhdistyksen arvot sekä vahvan tunteen joukkoon kuulumisesta. Osallisuuden tärkeyden on tunnistanut myös Kuuluvainen (2015, 50) kirjassaan *Vapaaehtoistyön johtaminen*.

Toiminta vastaa omaa arvomaailmaani. On ilo kuulua joukkoon! H7

Kirjallisuudessa, kuten Eklund ym. (2021, 50–51), nostetaan etätyön haasteeksi se, että työntekijöitä on vaikea sitouttaa organisaatioon ja heidän vuorovaikutuksensa aktivointi voi tuottaa haasteita johtajalle sekä työyhteisölle. Haastatteluista nousi esille, vaikka vapaaehtoinen ei aktiivisesti olisi yhteydessä yhdistyksen suuntaan, on hän kuitenkin motivoitunut toimija yhdistyksen vapaaehtoisena. Varsinkin esirukoustiimiläisten haastatteluissa nousi ajatus aktiivisesta toimijuudesta, vaikka panos yhdistyksen suuntaan voikin näyttää passiiviselta.

Galantin ym. (2021, 429–431) tutkimuksessa etätyöstä nostettiin esille omistajuuden tunteen ja autonomian olevan vahvasti kytköksissä työntekijän sitoutumiseen organisaatioon. Tämä näkyy vahvasti myös haastatteluiden aineistossa, vapaaehtoiset kokevat omistajuutta työhönsä ja ovat sitoutuneita Livekirkko ry:n toimintaan.

Teillä tuntuu olevan sopiva yhteisö ja sopivanlaista tekemistä. Etänä ehtii tehdä silloin kun ehtii, joten tämä sopii minulle. H2

5.5 Toiveita ja kehitysehdotuksia

5.5.1 Vuorovaikutus

Yksi haastatelluista vapaaehtoisista tekee vapaaehtoistyötä monelle eri toimijalle, joista muut Livekirkko ry:tä lukuun ottamatta toimivat fyysisesti läsnä. Hän kuvaa pelkästään etänä toimimisen yksinäiseksi.

Haluan ehdottomasti kokoontua myös yhteen ja tavata ihmisiä kasvotusten. Käyn säännöllisesti kotiseurakuntani tapahtumissa ja toimituksissa ja saan myös sieltä hengenruokaa ja sosiaalisia kontakteja. H6

Hieman yli puolet, viisi yhdeksästä, haastatelluista vapaaehtoisista kokee vapaaehtoistyön sosiaalisena ja yhteisöllisenä osana elämää. Toiveina yhdistykselle esitettiin mahdollisuus verkostoitumiseen ja yhteenkuuluvuuden lisäämiseen yhdessä toisten vapaaehtoisten kanssa. Yhteisön vahvuuden motivaation kannalta nostavat myös Kuuluvainen (2015, 50) ja Syrjänen (2003a, 33).

Haastatteluista ei noussut esiin, että yhteydenpitoa yhdistykseltä vapaaehtoisille olisi tällä hetkellä liian vähän, mutta aineiston perusteella tätä voitaisiin kuitenkin hieman lisätä. Erään haastateltavan mukaan yhdistyksen edustajat voisivat kertoa hieman enemmän itsestään, jotta he tulisivat paremmin tutuiksi vapaaehtoisille.

Odotan vapaaehtoistyöltä yhteisöllisyyttä, ryhmään kuulumista ja keskustelua hengellisten asioiden parissa. H8

Sosiaalisuutta painottavat vapaaehtoiset edustavat haastatteluaineiston iäkkäämpää ryhmää, kun taas nuoremmat haastateltavat eivät nostaneet vapaaehtoisten keskinäistä kanssakäymistä haastatteluissa esiin. Nämä neljä nuorempaa vapaaehtoista eivät pidä tärkeänä sosiaalisia suhteita toisten vapaaehtoisten kanssa, vaan heidän ajatuksistaan nousee merkittävämmäksi oma itsenäinen työ ja kommunikointi vain yhdistyksen edustajan kanssa. He korostavat sujuvan viestinnän merkitystä yhdistyksen puolelta tärkeäksi ja yhdistyksen antama tuki vapaaehtoisille nähdään toimivana.

Etänä toimisessa on se hyvä puoli, että voi itse päättää aikataulusta. Ajattelen, niin, että Livekirkon sosiaalisen median alustoilla voin olla kontaktissa muihin ihmisiin juuri niin paljon kuin haluan. Juuri sen takia, en koe, että etänä tekisin vapaaehtoistyötä yksin. Lisäksi Livekirkosta vastaavilta saa aina tukea, jos sitä tarvitsen. H7

5.5.2 Virkistys ja työnohjaus

Virkistyminen ja työnohjaus jakavat selvästi mielipiteitä vapaaehtoisissa kahteen eri ryhmään; heihin, jotka edellä mainittuja asioita kaipaavat ja heihin, jotka eivät. Yhteistä näitä asioita merkityksellisinä pitävillä on aineiston vapaaehtoisista keskivertoa korkeampi ikä sekä esirukoustiimiin kuuluminen. Esirukoustiimi saa viikoittain satoja esirukouspyyntöjä, joista suurin osa kertoo ihmisten hädästä, surusta tai muusta pyynnöstä Jumalan puoleen. Esirukouspyynnöissä ihmiset pyytävät ratkaisua vaikeisiin tilanteisiin ja nämä aiheet voivat luonnostaan kuormittaa esirukoilijoita.

Eräänlaista työnohjausta ja mahdollisuuksia käsitellä haastavia aiheita toivottiin tavalla tai toisella jokaisen rukoustiimiläisen haastattelussa. Nämä asiat olivat ainoat seikat, joista suoraan pyydettiin mainintaa tulevalle vapaaehtoistyön koordinaattorille laadittavaan ohjeistukseen.

Voisiko olla mahdollisuus saada jotain toivon sanoja Raamatusta, joiden avulla olisi helpompi käsitellä surua ja kuormaa, jota muut ihmiset joutuvat kantamaan? Viimeisenä päivänä kaikki on varmasti hyvin, mutta ihmisten rukouspyynnöt herättävät huolta tässä ajassa. H9

Kirjallisuudessa korostetaan myös työnohjauksen merkityksellisyyttä vapaaehtoisen hyvinvoinnin kannalta. Syrjänen (2003b, 51) tuo esille työnohjauksen tarpeen erityisesti kuormittavissa ihmissuhdetehävissä toimiville.

Niin sanotusti ”akuutin kuormituksen” lisäksi rukoustiimiläisiltä heräsi toiveita säännölliseen koulutukseen kerran tai kaksi vuodessa. Säännöllisemmän koulutuksen aiheiksi esitettiin raamattuopetusta, teologista opetusta rukouksesta sekä yleistä käytännön vinkkien jakamista. Esimerkiksi Pöyhönen (2019, 160) nostaa kirjassaan vapaaehtoisten koulutukseen panostamisen merkittävyyttä ja ylipäättään monipuolisen kouluttautumisen mahdollisuutta.

Esirukoilijoiden osalta kaipaisin säännöllistä koulutusta, esimerkiksi kerran vuodessa/kaksi kertaa vuodessa jostain aiheeseen liittyvästä. Esimerkiksi Raamattuopetusta tai kokemusten jakamista muiden kanssa. Olisi kiva jakaa esimerkiksi, miten muut käytännössä rukoilee, kerran viikossa, joka päivä tms., luentoja siitä, miten pitää huolta omasta rukouselämästä ja suhteesta Jumalaan, jotta jaksaa toimia esirukoilijana. H8

Virkistystoiminta voi olla vahvasti vertaistuellista ja selvästi tämä näkökulma erottui myös haastatteluissa. Toivottiin vinkkejä ja keskustelua, miten muut kokevat ja näkevät samat asiat. Haastateltavista yksikään ei toivonut paikan päällä järjestettävää koulutus- tai virkistystoimintaa. Yhdistyksen etätoimintaympäristö koetaan vahvasti yhdistyksen identiteettiin kuuluvaksi. Merkittävä osa vapaaehtoisista tekee yhdistykselle vapaaehtoistyötä juuri etätoimintaympäristön vuoksi, joten mahdollisen virkistystoiminnan toivottiin olevan myös etäympäristössä. Virkistys- ja vertaistoiminnasta nousi lisäksi eroavaisuutta haastateltavien persoonissa; osa voimaantuu ryhmämuotoisista tapaamisista, kun taas osa kokee ne vaivaannuttavina ja kuormittavina. Myös henkilökohtainen koulutusta ja virkistystä toivottiin, esimerkiksi verkkokurssin muodossa.

Voisiko olla jonkinlainen verkkokurssi, mihin tulisi muutaman kerran vuodessa jotain sisältöä? Esimerkiksi miten kehittää raamattusanastoa englanniksi tai jotain opetusta Raamatusta. H3

5.5.3 Halu tehdä enemmän

Sitoutumisen lisäksi haastatellut vapaaehtoiset ovat motivoituneita työskentelemään. Muutamasta haastattelusta nousi esiin toive tehdä enemmän vapaaehtoistyötä. Varsinkin tekstitystehtäviä tekevät vapaaehtoiset toivoivat enemmän materiaalia tekstitettäväksi. Yhdistyksen resurssit eivät tähän mennessä ole mahdollistaneet videoiden määrän kasvattamista. Osa vapaaehtoisista tekee esirukoilun lisäksi myös Raamatun tietosivujen kääntämistä, mutta suurin osa vapaaehtoisista on vain yhden ”vapaaehtoistiimin” jäsen. Vapaaehtoisten haastatteluissa nousi ajatuksia kehittää täysin uutta toimintaa yhdistykselle.

Olen toiminut pyhäkoulun ohjaajana, tuli mieleen, että jos teillä joskus on tulossa lapsille jotain, voisin ehkä olla mukana? H9

Karreinen ym. (2017, 9) suosittelevat olevan tehokkaampaa houkutella ihmisiä mukaan toimintaan, kun se on suunniteltu heidän tarpeidensa ja toiveidensa mukaan, eikä pelkästään yhdistyksen näkökulmasta. Jäsenten ja aktiivien osallistumista edistävät kiinnostavat ja huolellisesti suunnitellut vapaaehtoistehtävät. Pöyhönen (2019, 162) yhtyy näkemykseen ja lisää, että yhteisön on mahdollistettava kokeilut, epäonnistumiset ja tehtävien sujuva vaihtaminen, jotta lahjojen löytäminen onnistuu. Hänen mukaansa on myös tärkeää, että seurakunnassa on tilaa erilaisille kyvyille.

5.5.4 Perehdytys

Suurin osa vapaaehtoisista toivoi perehdytysmateriaalia, joka jäisi vapaaehtoisten käyttöön. Varsinkin tekstityksiä tekevät vapaaehtoiset toivoivat kohdennetumpaa ohjeistusta, miten oikeaoppinen, esimerkiksi Yleisradiolla, tehtävä tekstitys tapahtuu rakenteellisesti. Vapaaehtoisten toiveissa näkyy selvästi heidän halunsa kehittää omaa osaamistaan vapaaehtoistyön parissa ja varmistaa, että saatua osaamista voitaisiin hyödyntää myös muualla vapaaehtoisen elämässä.

Onko teillä jotain perehdytystä? Olen vähän hidas oppimaan uusia menettelytapoja, ja inhottaa, että menee väärin. Olisi hyvä oppia alusta saakka oikein. H2

Perehdytys- ja opastusmateriaaliin toivottiin selvästi myös enemmän tietoa yhdistyksestä. Vapaaehtoistyöhön hakeutuessa osalle vapaaehtoisista Livekirkko ry on selvästi tuttu, mutta osa ei tiedä yhdistyksestä mitään, vaan kiinnostuu tehtävästä ja tutustuu yhdistyksen toimintaan vapaaehtoistyön kautta. Perehdytysmateriaaliin toivottiin lisäksi yhteisiä pelisääntöjä, esimerkiksi odotetusta työn jäljestä, periaatteista sekä toimintatavoista.

Toive organisoidummalle, yhteiselle perehdyttämiselle heräsi muutaman haastattelun aineistosta. Varsinkin esirukoustiimiläiset, jotka halusivat tietää enemmän kanssarukousoilijoistaan, toivoivat esimerkiksi säännöllistä kuukausittaista ”yhteisaloitusta”, johon myös vanhemmat esirukousoilijat voisivat osallistua ja näin yhteisönä kannustaa toisiaan tärkeässä tehtävässä.

Kirjallisuudessa Syrjänen (2003a, 33–34) alleviivaa koulutuksen ja perehdyttämisen tärkeyttä, jotta vapaaehtoinen jaksaa ja osaa toimia tehtävässään. Kun vapaaehtoiselle tavoitteet, roolit ja työnjako ovat selvät, on työ mahdollista toteuttaa kestävästi.

Sitoutuneisuus ja vapaaehtoisten luottamus yhdistykseen nousivat esille haastatteluista. Yhdistys ja yhdistyksen halu kehittää vapaaehtoistoimintaansa saivat kehuja.

Jos on ollut ikinä tarvetta avulle tai outojakin kysymyksiä, niin aina on ystävällisesti autettu! H1

Livekirkon väki pitää huolta vapaaehtoisistaan, Apua saa, jos sitä pyytää. Kiitos siitä! H7

6 Johtopäätökset ja kehittämisehdotukset

6.1 Johtopäätökset

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, miten Livekirkko ry:n vapaaehtoiset kokevat tämänhetkisen vapaaehtoistyön koordinoinnin sekä millaisia ajatuksia ja toiveita heillä on vapaaehtoisena toimimiseen Livekirkko ry:ssä. Tutkimuksen tulokset ovat tarpeelliset Livekirkko ry:n kokonaisvaltaisessa vapaaehtoistyön kehittämisen suunnitelmassa, jonka tarkoituksena on lisätä resursseja vapaaehtoistyön koordinointiin, esimerkiksi uuden vapaaehtoistyön koordinaattorin tehtävän avulla. Tutkimus on osa suurempaa yhdistyksen toiminnan kehittämistä ja tutkimuksessa löydettiin lähtökohdat pitkäjänteisemmälle kehittämistyölle. Tutkimuksen avulla saatiin nostettua esille opinnäytetyön tutkimuskysymyksen teemat, jotka vaikuttavat Livekirkko ry:n vapaaehtoisten tukemiseen, johtamiseen ja hyvinvoinnin edistämiseen.

Opinnäytetyön tuloksista nousi esiin yhtenä merkittävimpänä asiana vapaaehtoisten yksilölliset erot. Vapaaehtoiset tulevat eri taustoista ja heillä on eri motiivit tehdä vapaaehtoistyötä. Vaikka mahdollisuus juuri etänä tehtävään vapaaehtoistyöhön nousi vahvana motiivitekijänä aineistosta, ovat syyt etätyön kiinnostukseen erilaiset. Syyt voivat olla esimerkiksi taloudellisia, kuten työmatkakulujen säästö, tai sosiaalisia, kuten halu tehdä töitä itsenäisesti. Myös vapaus ja mahdollisuus toimia missä ja milloin tahansa nousivat esiin. Yhtenä teemana nousi myös vapaaehtoisten sitoutuneisuus organisaatioon. Vaikka vapaaehtoinen ei aktiivisesti olisi yhdistyksen kanssa vuorovaikutuksessa, voi hän silti kokea vahvaa sitoutumisen tunnetta siihen.

Kirjallisuudessa, kuten Fried ja Hansson (2014, 23–25), Vilkmán (2016, 17) ja Eklund ym. (2021, 49) esitetyt etätyön hyödyt, kuten parempi keskittymismahdollisuus, työmatka-aikojen säästö sekä paikkariippumattomuus, näkyvät tutkimuksen haastatteluaineiston perusteella myös etävapaaehtoistyön hyötyinä. Sen sijaan kirjallisuudesta nousseet etätyön haitat eivät näy tämän

opinnäytetyön tutkimuksen tuloksissa. Vilkmán (2016, 19) ja Eklund ym. (2021, 50–51) nostivat yhdeksi etätyön haitaksi heikentyneen sitoutumisen organisaatioon, kun taas tämän tutkimuksen haastatteluaineiston perusteella Livekirkko ry:n vapaaehtoiset ovat sitoutuneita organisaatioon.

Fried ja Hansson (2014, 55–58) sekä Haapakoski ym. (2020, 65) nostavat luottamuksen puutteen merkittäväksi haasteeksi etätyössä. Tämän opinnäytetyön perusteella vapaaehtoiset luottavat Livekirkko ry:n organisaatioon ja edustajiin sekä kokevat, että heihin luotetaan vastavuoroisesti, esimerkiksi mahdollistamalla työn suoritus missä ja milloin vain. Mahdollisen syyn sille, miksi kirjallisuudesta nousseet etätyön haitat eroavat tämän tutkimuksen perusteella, voidaan ajatella olevan vapaaehtoistyön. Vapaaehtoiset ovat itse hakeutuneet mieleisiinsä tehtäviin sekä etätoimintaympäristöön. Tästä voidaan tehdä Mäkikankaan ym. (2020, 418–420) tutkimuksen kanssa sama oletus, että henkilöt, jotka suhtautuvat etätyöhön positiivisesti, selviytyvät ja jaksavat työskennellä etänä paremmin verrattuna heihin, jotka suhtautuvat etätyöhön kielteisemmin.

Tässä tutkimuksessa nousi samanlaisia tuloksia kuin aikaisemmassa etävapaaehtoistyötä koskevassa tutkimuksessa. Willemsin ym. (2021, 9–10) tutkimuksen johtopäätösten perusteella esimerkiksi joustavat työajat ja mahdollisuus työskennellä etänä mahdollistavat sen, että vapaaehtoiset voivat löytää tasapainon vapaaehtoistyön ja henkilökohtaisen elämän välille, mikä on olennaista jaksamisen ja hyvinvoinnin kannalta. Tämän opinnäytetyön tutkimusaineiston perusteella myös suurin osa Livekirkko ry:n vapaaehtoisista tekee vapaaehtoistyötä yhdistykselle juuri etämahdollisuuden vuoksi. Joustavuus sekä vapaaehtoistyön ja muun vapaa-ajan tasapainottamisen mahdollisuus on noteerattu myös Norin ym. (2019, 27) tutkimuksessa.

Haastatteluissa etänä tapahtuvan vapaaehtoistyön motiiveiksi ja hyödyiksi nostettiin joustavuuden ohella myös vapaaehtoisten mahdollisuus kehittää omaa osaamistaan ja ammattitaitoaan. Tältäkin osin tutkimuksen tulokset ovat yhteneväiset esimerkiksi Norin ym. (2019, 27–28) kanssa. Norin ym. (2019) tutkimukseen verraten tämän opinnäytetyön tulokset eroavat, esimerkiksi

ajanhallinnan suhteen. Heidän tutkimuksensa perusteella verkkovapaaehtoisuus voi hämärtää työn ja perheen välistä suhdetta ja ajankäyttöä. Tämä voi johtaa haasteisiin ajanhallinnassa, tyytyväisyydessä vapaaehtoistehtäviin ja tehtävien suorittamisessa (Nor ym. 2019, 28). Tämän opinnäytetyön tulosten mukaan yksi vapaaehtoisten suosimista syistä valita etävapaaehtoistyö on juuri perheen kanssa vietettävän vapaa-ajan mahdollisuus. Etänä toimiessa aikaa ei kulu esimerkiksi matkustamiseen ja haastattelujen pohjalta tämä säästynyt aika nähtiin mahdollisuutena, esimerkiksi perhe-elämälle.

Tutkimuksen haastatteluaineistossa Livekirkko ry:n vapaaehtoiset totesivat motivoivaksi yhteisen hyvän eteen tekemisen sekä muiden auttamisen. Myös Feng ja Leong (2017, 367) toteavat tutkimuksensa lopputuloksissa, että vapaaehtoiset kokevat työnsä merkitykselliseksi nähdessään sen vaikuttavan positiivisesti yhteiskuntaan. Heidän tutkimuksensa tuloksissa etävapaaehtoisuuden haasteiksi nostettiin sosiaalisen yhteyden puute, sekä aikataulu- ja resurssiongelmat. Tutkimuksen vapaaehtoisilla tuli vahva yksinäisyyden tunne ilman sosiaalisia kontakteja ja tutkimuksen tuloksissa tämä koettiin merkittävänä ongelmana (Feng & Leong 2017, 367). Tutkimuksen vapaaehtoiset eivät sitoutuneet organisaatioon, kun he eivät voineet antaa aikaansa haluamallaan tavalla, tiukkojen aikataulujen aiheuttaessa stressiä ja turhautumista (Feng & Leong 2017, 368).

Tämän opinnäytetyön tulokset eroavat näiltä osin Fengin ja Leongin (2017) tutkimuksesta. Vapaaehtoisilta heräsi toive yhteisöllisyyden kasvattamisesta, mutta jokainen osallistuja ymmärsi etätoimintaympäristön haasteet. Aineiston perusteella he, joille sosiaalinen vuorovaikutus oli tärkeintä, osallistuvat muiden vapaaehtoistoimijoiden paikan päällä tapahtuvaan vapaaehtoistoimintaan tämän tunteen saamiseksi. Livekirkko ry:n vapaaehtoiset ovat aineiston perusteella sitoutuneita organisaatioon ja pitävät hyvänä mahdollisuutena, että vapaaehtoistehtävät voi suorittaa oman aikataulun mukaan juuri silloin, kun he haluavat.

Tämän tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää myös laajemmin vapaaehtoistyön toimintaympäristössä, sillä etävapaaehtoistyö antaa mahdollisuuden monipuolisiin tehtävätyyppeihin. Vapaaehtoistyön osaajat voivat osallistua toimintaan missä ja milloin tahansa. Tutkimusaineiston perusteella nuorissa ikäryhmissä paikkariippumattomuus tulee kasvamaan ja pitkäksi ajaksi sitoutuminen tiettyyn aikaan tietyssä paikassa tehtävään vapaaehtoistyöhön tunnetaan rajoittavana. Myös Rahkosen (2021, 17) tutkimuksen perusteella vastaajista 12 prosenttia kokisi vapaaehtoistyöhön osallistumisen helpompana, mikäli vapaaehtoistyötä voisi tehdä etänä.

Erilaisilla toimijoilla on mahdollisuus saada etänä toimivista vapaaehtoisista apua myös hallinnollisiin asioihin, kun erillistä tarvetta esimerkiksi ylimääräiselle toimistotilalle tai tietokonekalustolle ei ole. Tutkimuksessa käytetyn kirjallisuuden mukaan, esimerkiksi Karreinen ym. (2017, 36–37), vapaaehtoiset haluavat hyödyntää omaa ammattitaitoaan myös vapaaehtoistehtävissä. Haastatteluaineiston perusteella he ovat erittäin motivoituneita uuden oppimisen lisäksi myös kehittämään jo olemassa olevaa osaamistaan.

Kustannusten nousun ja esimerkiksi eri järjestötoimijoiden valtionavustuspäärien leikkausten vuoksi vapaaehtoiskentän toimintaympäristö tulee tarvitsemaan entistä enemmän vapaaehtoisia palkattujen työntekijöiden rinnalle. Etävapaaehtoisuuden tarjoaminen tuo mukaan toimintaan mahdollisesti uusia vapaaehtoistyöstä kiinnostuneita, jotka eivät paikan päällä tapahtuvaan vapaaehtoistyöhön välttämättä osallistuisi. Etävapaaehtoisuudella saadaan paremmin laajennettua vapaaehtoisosaajien monipuolista saatavuutta yhteisön tai järjestön hyväksi. Uudenlaisten tehtävien kautta saadaan myös monipuolisempaa osaamista järjestön tai yhdistyksen käyttöön.

Jatkotutkimuksena etävapaaehtoistyöstä voisi pohtia esimerkiksi, miten etätoimintaympäristö koetaan useamman erilaisen yhdistyksen vapaaehtoisten keskuudessa ja eri tyyliisissä vapaaehtoistehtävissä. Usealla yhdistyksellä on esimerkiksi vertaisauttamista ja muuta sosiaalista auttamistoimintaa verrattuna Livekirkko ry:n itsenäisesti suoritettaviin vapaaehtoistehtäviin.

6.2 Kehittämisehdotukset

Opinnäytetyön tilaajan tarkoituksena on kehittää vapaaehtoistoimintaa osoittamalla resursseja uuden vapaaehtoistyön koordinaattorin tehtävään. Tämän opinnäytetyön haastatteluaineiston tuloksista on nostettu pääpointit (Kuvio 1), jotka uuden koordinaattorin tulee huomioida tehtävässä aloittaessaan. Nämä kulmakivet ovat johda, tunne, kommunikoi ja kiitä.

Neljä kulmakiveä vapaaehtoistyön koordinaattorille



Kuvio 1. Neljä kulmakiveä vapaaehtoistyön koordinaattorille

6.2.1 Johtaminen

Etätyötä koskevassa kirjallisuudessa, kuten Abgeller ym. (2024, 71–72), painotetaan johtajan luottamista alaisiinsa ja siihen, että he suorittavat heille annetut tehtävät. Livekirkko ry:ssä eri vapaaehtoistehtävien tulokset valmistuvat eri aikoihin. Kun tekstitysten suorittamisessa on ennalta laaditut määräajat, voi käännöstehtäviä puolestaan suorittaa vapaalla tahdilla. Tarkoituksena on, että tämä monipuolisten ja erilaisten vapaaehtoistehtävien tarjonta antaisi vapaaehtoistyön mahdollisuuksia mahdollisimman monipuoliselle joukolle vapaaehtoisia. Kuten haastatteluaineistosta käy ilmi, osa vapaaehtoisista on

hakeutunut vapaaehtoistyöhön Livekirkko ry:hyn juuri omaan tahtiin suoritettavan vapaaehtoistyön vuoksi. Eri vapaaehtoiset toimittavat aineistoa eri aikoihin ja vapaaehtoistyön koordinaattorin tulee antaa työrauha tehtävien suorittamiseen ja osoittaa luottamusta vapaaehtoisen osaamisen sekä ammattitaidon suhteen.

Haastattelujen pohjalta vapaaehtoisten sitoutuminen yhdistykseen on vahvaa ja tämä tulee huomioida myös tulevaisuudessa. Vapaaehtoisesta ei esimerkiksi viestinnän tiheyden perusteella voi päätellä hänen sitoutumisensa tai motivaationsa tasoa. Haastattelujen perusteella sitä, että yhdistyksen puolelta heidän kuulumisiaan, vointiaan tai tehtävien edistymistä tiedustellaan, ei nähty tunkeilevana tai painostavana. Vahva autonomian mahdollisuus on haastattelujen perusteella Livekirkko ry:n vapaaehtoistoiminnan kantava rakenne ja myös esimerkiksi Galantin ym. (2021, 429–431) tutkimus tukee tätä toteamalla, että autonomian mahdollistaminen lisää sitoutuneisuutta. Livekirkko ry antaa vapaaehtoisille puitteet tehdä vapaaehtoistyötä yhdistyksen hyvän tavoitteen edistämiseksi, vapaaehtoisen itsensä kehittämiseksi sekä mahdollisimman mukavaksi ajanviettotavaksi. Yhdistyksen edustaja mahdollistaa vapaaehtoisten onnistumisen yhteisen tavoitteen eteen.

6.2.2 Vapaaehtoisten tunteminen

Yhdeksän haastatellun vapaaehtoisen perusteella yhdistyksessä on ainakin yhdeksän ainutlaatuista persoonaa vapaaehtoistyötä tekemässä. Koska vapaaehtoisia on lähes 100, täytyy vapaaehtoisten toiveita ja käyttäytymismalleja ryhmitellä, jotta toimintaa on helpompi suunnitella. Haastattelujen pohjalta ryhmittelyä voi tehdä esimerkiksi sosiaalisia suhteita kaipaaviin ja itsenäistä työtä arvostaviin sekä heihin, jotka tuntevat kuuluvansa näiden määritelmien välimaastoon. Vapaaehtoistyön koordinaattorina jonkinlainen henkilökohtainen suhde vapaaehtoisiiin on kuitenkin korvaamaton.

Vapaaehtoistyön koordinaattorin tulee tutustua vapaaehtoiisiin, jotta tehtäviä voidaan kohdistaa ja jakaa mahdollisimman mielekkäästi. Tuntemalla vapaaehtoiset yksilöinä, heidän vahvuutensa, kiinnostuksen kohteensa ja jopa heidän elämäntilanteensa, koordinaattori pystyy ohjaamaan heitä tehokkaammin ja kohdennetummin. Kun vapaaehtoinen tunnetaan persoonana, tiedetään myös millaisesta kommunikoinnista hän pitää, mitkä asiat virkistävät häntä ja mitkä taas kuormittavat.

Vapaaehtoisten tunteminen auttaa myös heidän johtamisessaan. Kun vapaaehtoistyön koordinaattori ottaa huomioon vapaaehtoisten yksilölliset tarpeet ja toiveet, hän pystyy räätälöimään palautteen ja tuen siten, että se on kunkin vapaaehtoisen kannalta mahdollisimman hyödyllistä ja kannustavaa. Tällainen henkilökohtainen lähestymistapa johtamisessa vahvistaa heidän motivaatiotaan ja sitoutumistaan yhdistykseen. Tuntemalla vapaaehtoiset henkilökohtaisesti, koordinaattori voi rakentaa vahvemman ja sitoutuneemman vapaaehtoisjoukon.

6.2.3 Kommunikaatio

Perustuen haastattelutuloksiin, kommunikaatio vapaaehtoistyössä voidaan jakaa kahteen keskeiseen alakategoriaan: vapaaehtoisten väliseen vuorovaikutukseen sekä vuorovaikutukseen vapaaehtoistyön koordinaattorin ja vapaaehtoisten välillä. Tämä jako auttaa ymmärtämään, miten erilaiset kommunikaation muodot vaikuttavat organisaation toimivuuteen ja vapaaehtoisten kokemuksiin.

Vapaaehtoisten välinen vuorovaikutus kattaa kaiken sen kommunikaation, joka tapahtuu vapaaehtoisten välillä. Tämä voi sisältää vapaata epämuodollista keskustelua, keskinäisen tuen antamista toisille tai tiimityöskentelyä.

Haastattelujen perusteella osa vapaaehtoisista kaipaa enemmän tällaista vapaaehtoisten välistä vuorovaikutusta. Vuorovaikutus vapaaehtoisten kesken luo yhteenkuuluvuuden tunnetta ja parantaa ryhmädynamiikkaa. Koska keskinäistä vuorovaikutusta vapaaehtoisten kesken toivottiin, tulee

yhdistyksessä vakavasti pohtia tämän mahdollistamista ja miten yhdistys voi tätä toimintaa tukea. Paikan päällä tapahtuvassa vapaaehtoistyössä kohtaamiset tulevat luonnostaan, mutta etätoimintaympäristössä tämän mahdollistamiseen on paneuduttava erikseen.

Kuitenkin osa vapaaehtoisista haastatteluaineiston perusteella kuormittuu vapaaehtoisten keskinäisestä vuorovaikutuksesta ja etävapaaehtoisuuden mahdollistama ”eristyneisyys” voi olla jonkun vapaaehtoisen ainoa syy antaa aikaansa Livekirkko ry:lle. Haastattelujen pohjalta nousi esiin tärkeä muistutus, vaikka vapaaehtoinen ei olisi kiinnostunut keskustelemaan toisten vapaaehtoisten kanssa, ei se sulje pois kiinnostusta olla vuorovaikutuksessa yhdistyksen edustajan kanssa.

Vapaaehtoistyön koordinaattorin ja vapaaehtoisten välinen vuorovaikutus on kriittistä onnistuneen yhteistyön ja johtamisen kannalta. Kommunikaatio voi olla ohjeistusta, palautetta, tukea ja kannustusta sekä yhdistyksen tavoitteiden ja arvojen välittämistä. Koordinaattorin kyky kommunikoida selkeästi ja empaattisesti auttaa vapaaehtoisia ymmärtämään odotukset ja tehostaa heidän toimintaansa projektien parissa.

6.2.4 Vapaaehtoisten kiittäminen ja virkistys

Yksi kirjallisuuden punainen lanka vapaaehtoistyön johtamisessa on kiittäminen. Livekirkko ry:n pienten toimintaresurssien vuoksi suurempaan vapaaehtoisten kiitosjuhlaan ei ole tällä hetkellä valitettavasti mahdollisuutta. Kiittäminen ja vapaaehtoisen panoksen huomioiminen eivät kuitenkaan luo kustannuksia ja kuten Pöyhönen (2019, 158) alleviivaa, pienetkin huomionosoitukset toimivat vapaaehtoisten kiittämisessä ja arvostuksen näyttämässä heitä kohtaan.

Kirjallisuudessa esimerkiksi Phillips ja Phillips (2010, 12) kannustavat myös julkiseen kiittämiseen. Esimerkiksi käännöstehtävien julkaisun yhteydessä sivulle voisi kirjoittaa, kuka tekstin on kääntänyt ja tekstitetyn videon kuvauksessa voisi ilmoittaa käännöksen tehneen vapaaehtoisen tiedot. Nämä teot helpottavat vapaaehtoisia myös esimerkiksi työhaullisissa kysymyksissä,

kun he haluavat osoittaa konkreettisia asioita, mitä ovat yhdistyksen hyväksi tehneet. Ennen vapaaehtoisten tietojen lisäämistä työn yhteyteen on kuitenkin hyvä kysyä hänen mielipidettään sekä lupaa asiaan. Haastattelujen perusteella nousi ajatus siitä, että etätoimintaympäristössä vapaaehtoistyötä voi myös tehdä ikään kuin anonyymisti, muilta salassa.

Eri vapaaehtoistehtävät keräävät haastattelujen pohjalta selvästi erilaisia vapaaehtoisia ja näiden joukkojen sisällä on luonnostaan yksilöllisiä persoonia. Yhtä mallia, joka kuvaisi "Livekirkko ry:n vapaaehtoisia" ei voida siis kuvata. Virkistys- ja koulutustoimintaan täytyy löytää muutama erilainen toteutusvaihtoehto. Tällaisia voivat olla esimerkiksi itsenäinen koulutus verkkokurssin muodossa, kahdenkeskinen aiheiden ja asioiden käsittely yhdistyksen edustajan kanssa sekä ryhmämuotoinen ajanvietto koulutuksen, vertaistuellisen kohtaamisen ja muun virkistymisen parissa. Haastattelujen pohjalta pelkkä ryhmämuotoinen virkistys ei voi olla vaihtoehto, vaan juuri tässä myös korostetaan vapaaehtoisten yksilöllisen tuntemisen tärkeyttä.

Etävapaaehtoistyössä voi olla haastavaa luoda yhteenkuuluvuuden tunnetta, koska fyysisiä kohtaamisia kasvokkain ei ole. Haastattelujen perusteella varsinkin esirukoilijat kaipaavat enemmän vuorovaikutusta virkistys- ja koulutusmielessä. Vapaaehtoisilta nousi toive säännöllisestä tapaamisesta virtuaaliympäristössä, kuten Microsoft Teamsissa. Erilaiset keskusteluhetket ja esimerkiksi omien rukoustopojen jakaminen muille kiinnostavat vapaaehtoisia.

Myös koulutusta eri aiheista toivottiin. Koulutukset eivät ainoastaan kehitä taitoja, vaan myös tuovat vapaaehtoisia yhteen oppimaan ja keskustelemaan. Tämä voi auttaa heitä tuntemaan itsensä arvokkaammiksi ja osaksi suurempaa kokonaisuutta. Koska haastattelujen pohjalta kysyntää on myös henkilökohtaiselle kouluttautumiselle, voisi yhdistyksen verkkokurssialustalle toteuttaa lyhyitä koulutuksia eri aiheista. Haastatteluiden perusteella koulutusaiheita voivat olla esimerkiksi oikeaoppinen tekstittäminen, käänkössanasto sekä lyhyet raamattuoppitunnit.

Kuten kaikkea uutta kehitettäessä, mutta varsinkin koulutus- ja virkistystoiminnassa, palautteen kerääminen vapaaehtoisilta on tärkeää, jotta toimintaa voidaan aidosti kehittää kohderyhmää ajatellen. Säännöllinen palaute vapaaehtoisilta auttaa ymmärtämään heidän kokemuksiaan ja tarpeitaan, osoittaen myös heille, että heidän mielipiteensä ovat tärkeitä.

6.2.5 Askelmerkit Livekirkko ry:lle tämän tutkimuksen jälkeen

Kuten todettu, tämä tutkimus antaa pohjan yhdistyksen vapaaehtoistoiminnan kehittämiseksi. Vapaaehtoisten paremman tuntemisen kehittämiseksi seuraava askel olisi lähettää jokaiselle yhdistyksen toimintaan osallistuvalla vapaaehtoiselle strukturoitu kyselylomake, jossa tiedustellaan heidän toiveitaan ja odotuksiaan, kuten kokeeko vapaaehtoinen tarvitsevansa työnohjausta tai haluaako hän tutustua paremmin muihin vapaaehtoisiiin. Kyselyn myötä saadaan kattavampi otanta, jonka avulla voidaan selvittää tarkemmat tulevat kehitystoimenpiteet. Tällä hetkellä koko vapaaehtoisten joukosta on tutkittu vain 10 prosentin näyte. Tulevien tulosten perusteella voidaan saada tietoa esimerkiksi siitä, kuinka paljon yhdistyksen tulisi panostaa sosiaaliseen, kaikille yhteiseen koulutukseen tai itsenäiseen opiskeluun.

Tämän tutkimuksen tutkimuskysymyksen ulkopuolelle jäi haastatteluista herännyt kysymys, miten tukea innostusta vapaaehtoisissa. Haastattelujen pohjalta vapaaehtoisilla on ideoita ja tahtoa luoda uusia vapaaehtoistyön tehtäviä. Miten yhdistys voi hyödyntää näitä ideoita ja tarjota uusia mielekkäitä vapaaehtoistehtäviä samalla omaa toimintaansa kasvattaen? Esimerkiksi Pöyhönen (2019, 160–163) tukee ajatusta siitä, että vapaaehtoisten ideoita kannattaa kuunnella ja tarjota aina heille mahdollisuus tehdä ja osallistua.

Kohtaamalla ja kuuntelemalla Livekirkko ry:n vapaaehtoistyöntekijöitä, pääsevät he toimimaan turvallisessa ja välittävässä ilmapiirissä. Etätoimintaympäristössä toimimalla mahdollistetaan vapaaehtoisille mahdollisimman monipuolista ja mielekäästä toimintaa, olivat heidän syynsä antaa aikaansa yhteisen hyvän eteen mitkä tahansa.

Livekirkko ry:n on tärkeää panostaa vapaaehtoistyöntekijöiden kohtaamiseen ja kuuntelemiseen. Heidän toiveitaan ja ajatuksiaan huomioimalla on tulevaisuudessa mahdollista tarjota entistä mielekkäämpiä, toimivampia ja innostavampia vapaaehtoistehtäviä etätoimintaympäristössä. Tavoitteen saavuttamisessa auttaa uuden vapaaehtoistyön koordinaattorin tehtävän perustaminen. Seuraamalla tämän opinnäytetyön tutkimuksen viitoittamaa tietä, on yhdistykselle arvokkaiden ja tärkeiden vapaaehtoisten johtaminen, motivointi ja hyvinvoinnin tukeminen aidosti mahdollista.

Lähteet

Abgeller, N.; Bachmann, R.; Dobbins, T. & Anderson, D. 2024. Responsible autonomy: The interplay of autonomy, control and trust for knowledge professionals working remotely during COVID-19. *Economic and Industrial Democracy*. Vol. 45, No 1, 57–82. Viitattu 7.4.2024.

<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0143831X221140156>.

Anderson, E. & Cairncross, G. 2005. Understanding and managing volunteer motivation: Two regional tourism cases. *Australian Journal on Volunteering*. Vol. 10, No 2, 7–17. Viitattu 3.4.2024.

https://www.researchgate.net/publication/37358231_Understanding_and_managing_volunteer_motivation_Two_regional_tourism_cases.

Bauer, S. & Lim, D. 2019. Effect of Communication Practices on Volunteer Organization Identification and Retention. *Sustainability*. Vol. 11, Article 9.

Viitattu 3.4.2024. <https://www.mdpi.com/2071-1050/11/9/2467>.

Beck, M.J. & Hensher, D.A. 2020. Insights into the impact of COVID-19 on household travel and activities in Australia : The early days under restrictions. *Transport Policy*. Vol. 96, 76–93. Viitattu 8.4.2024.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0967070X20304200>.

Bergum, S. 2009. Management of teleworkers: Managerial communication at a distance. Väitöskirja. Turku: Turun yliopisto. Viitattu 5.4.2024.

<https://www.utupub.fi/handle/10024/98537>.

Boijer-Spoof Heikinheimo, K. & Ilmivalta, R. 2022. Etätöyön hyvinvointiopas. Helsinki: Bazar.

Bragge, M.-M. 2003. Vapaaehtoisten tukeminen Mellunkylän seurakunnan lähimmäispalvelussa. Teoksessa Hakkarainen, P. (toim.) Tukea ja mahdollisuuksia vapaaehtoistoiminnalle. Helsinki: Kansalaisareena, 43.

Contreras, F.; Baykal, E. & Abid, G. 2020. E-Leadership and Teleworking in Times of COVID-19 and Beyond: What We Know and Where Do We Go. *Frontiers in Psychology* Vol. 11. Viitattu 6.4.2024.

<https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2020.590271/full>

- Davidson, P. 2023. Leaving the office in the dust. USA Today. Vaatii kirjautumisen palveluun. Viitattu 14.3.2024.
<https://go.gale.com/ps/i.do?id=GALE%7CA775945156&sid=sitemap&v=2.1&it=r&p=AONE&sw=w&userGroupName=anon%7Eb5ec00e8&aty=open-web-entry>
- Dunaetz, D.R. & Lanum, P. 2021. What Forms of Gratitude Expression are Most Appreciated? Applications for Christian Leaders. Journal of Applied Christian Leadership. Vol. 12, Article 2, 55–70. Viitattu 28.3.2024.
<https://osf.io/preprints/osf/h4zw5>.
- Eklund, A.; Jääskeläinen, H.; Salminen, J. & Lindholm, T. 2021. Hybridijohtaminen. Espoo: Brik.
- Eskola, J.; Lätti, J. & Vastamäki, J. 2018. Teemahaastattelu : Lyhyt selviytymisopas. Teoksessa Valli, R. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1 : Metodien valinta ja aineistonkeruu : virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus, 27–51. Viitattu 1.4.2024.
https://www.researchgate.net/publication/359760748_Teemahaastattelu_Lyhyt_selviytymisopas.
- EVL 2024. Vapaaehtoistoiminta. EVL Plus -sivusto. Viitattu 14.3.2024.
<https://evl.fi/plus/seurakuntaelama/vapaaehtoistoiminta/>.
- Fallström, E. 2023. Etädigiopastuksen vapaaehtoiseksi vertaisopastajaksi. Opinnäytetyö (AMK). Sosiaali- ja terveysala. Kouvola: Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu. Viitattu 10.4.2024.
https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/808038/Fallstr%C3%B6m_Eeva.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Feng, V. X. & Leong, T. W. 2017. Digital meaning: exploring and understanding the motivations and experiences of virtual volunteers. Proceedings of the 29th Australian Conference on Computer-Human Interaction, 366–370. Viitattu 15.4.2024. <https://dl.acm.org/doi/pdf/10.1145/3152771.3156138>
- Fried, J. & Hansson, D.H. 2014. Etänä: toimistoa ei tarvita. Helsinki: Kauppakamari.

Galanti, T.; Guidetti, G.; Mazzei, E.; Zappalà, S. & Toscano, F. 2021. Work From Home During the COVID-19 Outbreak: The Impact on Employees' Remote Work Productivity, Engagement, and Stress. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. Vol. 63, No 7, 426–432. Viitattu 8.4.2024. https://journals.lww.com/joem/fulltext/2021/07000/work_from_home_during_the_covid_19_outbreak__the.16.aspx.

Haapakoski, K.; Niemelä, A. & Yrjölä, E. 2020. Läsä etänä: seitsemän oppituntia tulevaisuuden työelämästä. Helsinki: Alma Talent.

Hager, M.A. & Brudney, J.L. 2004. Volunteer Management Practices and Retention of Volunteers. Viitattu 4.4.2024. <https://www.urban.org/sites/default/files/publication/58001/411005-Volunteer-Management-Practices-and-Retention-of-Volunteers.PDF>.

Hakala, E. & Salvinen, L. 2022. Etätukihenkilötoiminnan kehittäminen nuorille mielenterveys- ja päihdeomaisille. *Opinnäytetyö (AMK). Sosiaali- ja terveysala*. Turku: Turun ammattikorkeakoulu. Viitattu 10.4.2024. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/784691/Hakala_Salvinen.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Hakkarainen, P. 2003. Vapaaehtoisten virkistys ja palkitseminen. Teoksessa Hakkarainen, P. (toim.) *Tukea ja mahdollisuuksia vapaaehtoistoiminnalle*. Helsinki: Kansalaisareena, 49–50.

Hakkarainen, P. & Syrjänen, K. 2003. Mitä vapaaehtoistoiminnalla tarkoitetaan? Teoksessa Hakkarainen, P. (toim.) *Tukea ja mahdollisuuksia vapaaehtoistoiminnalle*. Helsinki: Kansalaisareena, 13–16.

Harju, A. 2005. Kansalaisyhteiskunta vapaaehtoistoiminnan innoittajana. Teoksessa Nylund, M & Yeung, A.B. (toim.) *Vapaaehtoistoiminta : anti, arvot ja osallisuus*. Tampere: Vastapaino, 58–80.

Harju, A. 2020. Vapaaehtoisia tarvitaan. Kansalaisyhteiskunta.fi-sivusto. Viitattu 15.3.2024. <https://kansalaisyhteiskunta.fi/tietopankki/vapaaehtoisia-tarvitaan/>.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2022. Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. E-kirja Ellibs-kirjapalvelussa. 2. painos. Helsinki: Gaudeamus. Vaatii kirjautumisen palveluun. Viitattu 30.3.2024. <https://www.ellibslibrary.com/book/9789523458123>.

Hokkanen, L.; Kinnunen, P. & Siisiäinen, M. 1999. Haastava kolmas sektori: pohdintoja tutkimuksen ja toiminnan moninaisuudesta. Helsinki: Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto.

Huikari, E. 2017. Vapaaehtoistoiminnan organisointi Maailma kylässä -festivaalilla. Teoksessa Karreinen, L.; Halonen, M.; Tennilä, M.; Leka, K. & Sauri, P. (toim.) 10 askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan. 3. painos. Helsinki: Vihreä Sivistysliitto ry, 134–138

InfoFinland.fi 2023. Kulttuurit ja uskonnot Suomessa. InfoFinland.fi-sivusto. Viitattu 15.3.2024. <https://www.infofinland.fi/fi/information-about-finland/cultures-and-religions-in-finland>.

Kansikas, T. 2020. Ohjaava toimintamalli Ensi- ja turvakotien liitto ry:lle vapaaehtoisten chat-ohjaajien mukaan ottamiseksi chat-päivystykseen. Opinnäytetyö (YAMK). Sosiaali- ja terveysala. Lahti: LAB-ammattikorkeakoulu. Viitattu 10.4.2024.

https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/347347/Kansikas_Terhi.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Karreinen, L.; Halonen, M.; Tennilä, M.; Leka, K. & Sauri, P. 2017. 10 askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan. 3. painos. Helsinki: Vihreä Sivistysliitto ry.

Kehusmaa, K. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. E-kirja Kauppakamaritieto.fi-palvelussa. Helsinki: Kauppakamari. Vaatii kirjautumisen palveluun. Viitattu 3.4.2024. <https://kauppakamaritieto.fi/ammattikirjasto/teos/tyohyvinvointi-kilpailuetuna-2011>.

Kumpulainen, K. 2013. Henkilöstön työssä koettu hyvinvointi : pitkäaikaissuuranta muuttuvassa koulutusorganisaatiossa. Väitöskirja. Yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta. Sosiaali- ja terveysjohtamisen laitos. Kuopio: Itä-Suomen yliopisto. Viitattu 2.4.2024. <https://erepo.uef.fi/handle/123456789/12817>.

Kurttila, M. & Aalto, P. 2021. Pomon parhaat ratkaisut. Helsinki: Kauppakamari.

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

Laimio, A. & Välimäki, S. 2011. Vapaaehtoistyö kehittyy. Jyväskylä: Keski-Suomen Sosiaaliturvayhdistys Ry. Viitattu 16.3.2024.
<https://kansalaisareena.fi/wp-content/uploads/2022/03/Vapaaehtoistoiminta-KEHITTY.pdf>.

Lipasti-Raulus, H.; Korpijärvi, H. & Tuori, S. 2014. Vapaaehtoistoiminnan käsikirja työntekijälle. Helsinki: Helsingin seurakuntayhtymä. Viitattu 15.3.2024.
<https://www.nurmijarvenseurakunta.fi/documents/1327140/45404259/Helsingin+seurakuntien+vapaaehtoistoiminnan+k%C3%A4sikirja.pdf/0de88e15-82a6-a5e2-cdb0-cc3741ce2682?t=1561549494000>

Livekirkko ry 2024a. Livekirkko ry -tukiyhdistys mahdollistaa Livekirkon toiminnan! Livekirkko.fi-sivusto. Viitattu 6.4.2024. <https://livekirkko.fi/yhdistys/>.

Livekirkko ry 2024b. Vapaaehtoistyö. Livekirkko.fi-sivusto. Viitattu 14.3.2024.
<https://livekirkko.fi/vapaaehtoistyo/>.

Lohikoski, L. 2020. Kirkon digitalisaation kolme tasoa. EVL Blogit. Viitattu 14.3.2024. <https://blogit.evl.fi/lari/kirkon-digitalisaation-kolme-tasoa/>.

Loimu, K. 2005. Johda yhdistyksesi menestykseen: puheenjohtajan käsikirja. Helsinki: WSOYpro.

Manninen, M. 2020. Hyvät aiheet: miksi autamme ja mitä siitä seuraa? Jyväskylä: Kustannusosakeyhtiö Atena.

Martela, F. & Jarenko, K. 2015. Draivi: voiko sisäistä motivaatiota johtaa? Helsinki: Talentum.

Myllymäki, R. & Hinkka, T. 2016. Yhdistysjohtamisen opas: yhdistys ei ole yritys. Vantaa: Ketterät Kirjat.

Mäkikangas, A.; Juutinen, S.; Oksanen, A. & Melin, H. 2020. Etätyö ja työn imun muutokset kevään 2020 koronakriisin aikana korkeakouluhenkilöstöllä. Psykologia. Vol. 55, No 6, 408–425. Viitattu 7.4.2024.
https://www.researchgate.net/publication/348407623_Etatyö_ja_tyon_imun_muutokset_kevaan_2020_koronakriisin_aikana_korkeakouluhenkilostolla/

Nichol, B.; Wilson, R.; Rodrigues, A. & Haighton, C. 2024. Exploring the Effects of Volunteering on the Social, Mental, and Physical Health and Well-being of Volunteers: An Umbrella Review. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*. Vol. 35, No 1, 97–128. Viitattu 3.4.2024. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11266-023-00573-z>.

Nor, N. M.; Othman, N. & Bahari, A. 2019. From traditional volunteering to online volunteering: Moving beyond real border. *International Journal Of Muamalat (IJM)*. Vol. 3, No 1, 26–30. Viitattu 15.4.2024. https://ijm.unishams.edu.my/images/pdf_file/IJM_COMPILATION_2019_WORD_2003.pdf#page=28

Nylund, M. & Yeung, A.B. 2005. Vapaaehtoisuuden anti, arvot ja osallisuus murroksessa. Teoksessa Nylund, M & Yeung, A.B. (toim.) *Vapaaehtoistoiminta : anti, arvot ja osallisuus*. Tampere: Vastapaino, 13–38.

Pekkola, J. 2002. *Etätyö Suomessa : Fyysiset, virtuaaliset, sosiaaliset ja henkiset työtilat etätyöympäristöinä*. Väitöskirja. Helsinki: Kauppakorkeakoulu Hanken. Viitattu 5.4.2024. <https://helda.helsinki.fi/items/f1b821a9-39e9-46ac-876f-9446446229be/>.

Peltosalmi, J.; Eronen, A.; Haikari, J.; Inkinen, A.; Litmanen, T.; Londén, P.; Ruuskanen, P. & Suoknuuti, J. 2022. Ajankohtaiskuva sosiaali- ja terveysjärjestöistä. *Järjestöbarometri 2022*. Helsinki: SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry. Viitattu 14.3.2024. <https://www.soste.fi/wp-content/uploads/2022/10/SOSTE-julkaisut-2022-10-05-Jarjestobarometri-2022.pdf>.

Pessi, A.B. & Oravasaari, T. 2010. Kansalaisjärjestötoiminnan ytimessä: tutkimus RAY:n avustamien sosiaali- ja terveysjärjestöjen vapaaehtoistoiminnasta. Vol. 23. Helsinki: Raha-automaattiyhdistys.

Phillips, L.C. & Phillips, M.H. 2010. Volunteer motivation and reward preference: an empirical study of volunteerism in a large, not-for profit organization. *SAM Advanced Management Journal*. Vol. 75, No 4, 12–39. Viitattu 14.4.2024. <https://www.researchgate.net/profile/Radha-Iyer-3/post/Students-volunteering/attachment/59d64f7979197b80779a89ba/AS%3A497876854939648%401495714500065/download/Volunteer+Motivation+and+Reward.pdf>

Porkka, S.-T. 2023. Vapaaehtoistyön työnohjaus - taitolaji. Teoksessa Porkka S.-T. & Tenhunen, T. (toim.) Vapaaehtoistyön työnohjauksen erityispiirteitä. 2. uudistettu painos. Helsinki: MIELI Suomen Mielenterveys, 35–48.

Pöyhönen, T. 2019. Yhteisöjen kirkko: kohti kirkon uudistumista jumalanpalvelusyhteisöjen kautta. Lohja: Karas-Sana Oy.

Raamattu. 1992. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon kirkolliskokouksen vuonna 1992 käyttöön ottama suomennos. Helsinki: Suomen Piipilaseura.

Rahkonen, J. 2021. Vapaaehtoistyön tekeminen Suomessa. Tutkimusraportti Kansalaisareenan toimeksiannosta. Helsinki: Taloustutkimus Oy. Viitattu 16.3.2024. https://kansalaisareena.fi/wp-content/uploads/2021/05/Vapaaehtoistyo_tutkimusraportti_2021.pdf

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat: viisi vaikuttavaa askelta. 2., uudistettu painos Helsinki: Edita.

Robbins, K.C. 2006. 1. The Nonprofit Sector in Historical Perspective: Traditions of Philanthropy in the West. Teoksessa Sonnevi, G. (toim.) The Nonprofit Sector. New Haven: Yale University Press, 13–31. Vaatii kirjautumisen palveluun. Viitattu 16.3.2024. <https://www.degruyter.com/document/doi/10.12987/9780300153439-004/html>.

Roine, J. & Anttila, J. 2017. Työ ei ole paikka: kokemuksia tuottavasta etätyöstä. Omakustanne: Jussi Roine.

Ronkainen, S.; Pehkonen, L.; Lindblom-Yläne, S. & Paavilainen, E. 2014. Tutkimuksen voimasanat. 3. painos. Helsinki: Sanoma Pro.

Rope, T. 2021. Kalsariduunit: etätyön ilot ja kirot. Tampere: Tammertekniikka.

Ruusuvuori, J. & Nikander, P. 2017. Haastatteluaineiston litterointi. Teoksessa Hyvärinen, M.; Nikander, P. & Ruusuvuori, J. (toim.) Tutkimushaastattelun käsikirja. E-kirja Ellibs-kirjapalvelussa. Tampere: Vastapaino, 367–380. Vaatii kirjautumisen palveluun. Viitattu 9.4.2024. <https://www.ellibslibrary.com/fi/book/9789517686112>.

Sauri, P. 2017. Vapaaehtoisten uupumus. Teoksessa Karreinen, L.; Halonen, M.; Tennilä, M.; Leka, K. & Sauri, P. (toim.) 10 askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan. 3. painos. Helsinki: Vihreä Sivistysliitto ry, 114–117

Suomen ev.lut. kirkon julkaisuja 2015. Jokainen on osallinen - kirkon vapaaehtoistoiminta. Viitattu 15.3.2024.
<https://evl.fi/documents/1327140/45404259/kirkon+vapaaehtoistoiminnan+linjaukset/94d9d369-8825-9b59-5925-b79c763662eb>

Syrjänen, K. 2003a. Vapaaehtoisten jaksaminen. Teoksessa Hakkarainen, P. (toim.) Tukea ja mahdollisuuksia vapaaehtoistoiminnalle. Helsinki: Kansalaisareena, 33–37.

Syrjänen, K. 2003b. Vapaaehtoisten työn ohjaus : tukea ja kasvun mahdollisuuksia toimijoille. Teoksessa Hakkarainen, P. (toim.) Tukea ja mahdollisuuksia vapaaehtoistoiminnalle. Helsinki: Kansalaisareena, 51–67.

Särkiö, R.; Harri, H.; Häggblom, A.; Hälli, T.; Kukkonen, J.; Nieminen, J.; Nummela, I.; Tarri, H.; Törmänen, T.; Viuhko, M. & Haapiainen, T.-M. 2018. Tasavertaisina ja osallisina : Vapaaehtoistyön kehittäminen - työryhmän raportti. Helsinki: Suomen evankelisluterilainen kirkko. Viitattu 17.3.2024.
<https://evl.fi/documents/1327140/45404259/Tasavertaisina+ja+osallisina.pdf/53f83ce4-f894-00b6-517d-ba9ab86bf94c?t=1561549521000>

Tarkkonen, J. 2012. Työhyvinvointi johtamistehtävänä: periaatteet, rakenteet ja käytännöt. Kuopio: UNIPress.

Tilastokeskus 2022. Vapaaehtoistyöhön osallistuminen on vähentynyt 10 vuodessa. Stat.fi-sivusto. Viitattu 3.4.2024.
<https://www.stat.fi/julkaisu/ckto91uso1j1f0b00cvkof626/>.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2017. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi: Uudistettu laitos. E-kirja Ellibs-kirjapalvelussa. Helsinki: Tammi. Vaatii kirjautumisen palveluun. Viitattu 31.3.2024.
<https://www.ellibslibrary.com/book/9789520400118/>.

Työterveyslaitos n.d. Etätyö, hybridityö ja monipaikkainen työ. TTL.fi-sivusto. Viitattu 7.4.2024. <https://www.ttl.fi/teemat/tyoelaman-muutos/etatyo-hybridityo-ja-monipaikkainen-tyo/>.

Van Zoonen, W. & Sivunen, A.E. 2022. The impact of remote work and mediated communication frequency on isolation and psychological distress. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. Vol. 31, No 4, 610–621. Viitattu 8.4.2024.
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/1359432X.2021.2002299>.

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

Vilkman, U. 2016. Etäjohtaminen: tulosta joustavalla työllä. Helsinki: Talentum Pro.

Vilkman, U. 2023. Näin menestyt monipaikkaisessa työssä. Helsinki: Alma Talent.

Willems, R.C.W.J.; Drossaert, C.H.C.; Vuijk, P. & Bohlmeijer, E.T. 2021. Mental wellbeing in crisis line volunteers: understanding emotional impact of the work, challenges and resources. A qualitative study. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being*. Vol. 16, No 1. Viitattu 3.4.2024. <https://www.tandfonline.com/doi/epdf/10.1080/17482631.2021.1986920?needAccess=true/>.

Yang, L.; Holtz, D.; Jaffe, S.; Suri, S.; Sinha, S.; Weston, J.; Joyce, C.; Shah, N.; Sherman, K.; Hecht, B. & Teevan, J. 2022. The effects of remote work on collaboration among information workers. *Nature Human Behaviour*. Vol. 6, No 1, 43–54. Viitattu 6.4.2024. <https://www.nature.com/articles/s41562-021-01196-4/>.

Yeung, A.B. 2002. Vapaaehtoistoiminta osana kansalaisyhteiskuntaa - ihanteita vai todellisuutta? tutkimus suomalaisten asennoitumisesta ja osallistumisesta vapaaehtoistoimintaan. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus.

Haastattelukutsu vapaaehtoisille sähköpostilla

Haastateltavaksi tutkimukseen?

Moikka!

Teen ylempään ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyötäni Turun ammattikorkeakoulun opiskelijana. Opinnäytetyön toimeksiantaja on Livekirkko ry.

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, mitä odotuksia, millaisia tarpeita ja mitä ajatuksia yhdistyksen tämänhetkisillä vapaaehtoisilla on Livekirkko ry:n etävapaaehtoistyöhön liittyen. Vain osa yhdistyksen vapaaehtoisista kutsutaan haastatteluun.

Laajemmin opinnäytetyön **tutkimuskysymyksenä on, miten vapaaehtoisia voi tukea, johtaa ja miten heidän työhyvinvointiaan voidaan edistää Livekirkko ry:n etätoimintaympäristö huomioon ottaen.**

Haastattelut on tarkoitus järjestää Microsoft Teams -sovelluksen videopuhelutapaamisena. Tarvittaessa haastattelu voidaan järjestää myös puhelimitse. Haastattelu on vapaamuotoinen keskustelutilanne, jossa kysyn teiltä kysymyksiä liittyen vapaaehtoisuuteen ja vapaaehtoistehtäviin yhdistyksessä. Haastattelujen ääni tallennetaan ja litteroidaan aineiston purkua varten. Haastatteluun on varattu noin yksi tunti, mutta haastateltavasta riippuen valmiita voidaan olla luonnollisesti nopeamminkin.

Tutkimuksessa kerrotaan haastateltavista yleisluontoisia perustietoja, kuten ikä, asuinalue ja vapaaehtoishistorian kesto, mutta yksittäistä vapaaehtoista näistä ei voi tunnistaa. Haastatteluista nostettavia sitaatteja ei myöskään yhdistetä tunnistetietoihin. **Opinnäytetyössä haastateltavan henkilöllisyys ei siis paljastu.** Kaikkea haastatteluaineistoa ei välttämättä käytetä tutkimuksessa, eikä kaikilta haastateltavilta välttämättä nosteta erikseen sitaattia hänen sanomisistaan. Valmis opinnäytetyö julkaistaan Theseus.fi-palvelussa, sekä mahdollisesti muissa kanavissa.

Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Kieltäytyminen ei vaikuta vapaaehtoisuuteesi, jäsenyyteesi tai mihinkään muihin seikkoihin Livekirkko ry:ssä. Osallistuminen tutkimukseen katsotaan suostumukseksi tutkimuksessa kysytyjen tietojen tutkimuskäyttöön. Voitte myös keskeyttää tutkimuksen koska tahansa syytä ilmoittamatta.

[Linkki ja ohjeet ajanvaraukseen Microsoft Bookings -työkalussa.]

Lisätietoja tutkimuksesta saat allekirjoittaneelta!

Iloa viikkoosi!

Markus Kuisma

| | |
|------------------|--|
| Toiminnanjohtaja | Opiskelija |
| Livekirkko ry | Tradenomi (YAMK), taide- ja kulttuurialan johtaminen, Turku AMK |

Liite 1. Haastattelukutsu vapaaehtoisille sähköpostilla

Tutkimushaastattelujen runko



Teemahaastattelun runko ja mahdolliset apukysymykset Markus Kuisma / Livekirkko ry

Aloituis

1. Yleinen info tutkijasta, opinnäytetyöstä sekä siitä, mitä tässä haastattelussa tutkitaan
2. Tietosuoja-asiat. Mikään tieto ei tule suoraan nimellä/kohdennuksella julki, että voisi yhdistää vastaajan. Ei litterointia julki, mutta yksittäinen sitaatti voi olla. Ei silti oteta "henkilökohtaista" tietoa siihen, vaan "vastaaja 1 sanoittaa odotuksiaan näin"
3. Missä tahansa hetkessä voi päättää lopettaa tutkimukseen osallistumisen ja se on ok!

Vapaaehtoinen, vapaaehtoisuus

4. Vapaaehtoistyön taustaa, oletko tehnyt kuinka paljon, kerro vähän siitä?
 - a. Kirkollista/seurakunnallista vai muualla esimerkiksi eri järjestöissä?
5. Mistä kirkollisesta taustasta tulee? (tämä vain, jos luonteva saada selville keskustelussa.)

Vapaaehtoistyö

6. Miksi olet hakeutunut vapaaehtoistyöhön?
7. Miksi annat omaa aikaasi?
8. Mitä odostat vapaaehtoistyöltä meillä tai ylipäänsä vapaaehtoistyöntekijänä?
9. Miksi juuri Livekirkko ry:hyn vapaaehtoiseksi? Miten löysit meille vapaaehtoistehtäviin?
 - a. Halusitko eksaktin tehtävän esirukoilijaksi/koneella tehtävää vaparityötä?
 - b. Halusitko hyödyntää osaamistasi / koulutustasi / saada tästä uusia taitoja?
 - c. Halusitko juuri meille vai halusitko vain tehdä jotain?

Etättyö

10. Oliko etättyö asia, joka juuri sai hakemaan vai tuntuiko jotenkin haasteelta?
11. Miltä tuntuu tehdä etänä?
12. Mitä ajatuksia sinulla on etävapaaehtoisuudesta (entä, jos ei tapaa muita), miten sopinut?

Tuki

13. Onko jotain, mitä kaipaisit tukena yhdistykseltä enemmän – tai sitten vähemmän?
14. Mitä yhdistyksen tulisi sinun mielestäsi ottaa huomioon koordinaattorin tehtävissä?
15. Entä perehdytyksessä?

Lopetus

16. Muuta kehitettävää, sanottavaa tai kommentoitavaa?
17. Muistutus tietosuojusta ja kiitokset, kun annat aikaasi tutkimuksen hyväksi!

Liite 2. Tutkimushaastattelujen runko