www.humak.fi

Opinnäytetyö

Edellytyksiä vapaaehtoisten kanssa työskentelevien järjestötyöntekijöiden työhyvinvoinnille

Leena Väre

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma
(210 op)

HUMAK
HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Kansalaistoiminta ja nuorisotyö

Tekijät: Leena Väre
Opinnäytetyön nimi: Edellytyksiä vapaaehtoisten kanssa työskentelevien järjestötytöntekijöiden työhyvinvointiin
Sivumäärä: 21 ja 2 liitesivua
Työn ohjaaja(t): Antti Pelttari
Työn tilaaja(t): Opintokeskus Sivis

Opinnäytetyö on katsaus vapaaehtoisten kanssa työskentelevien järjestötyöntekijöiden työhyvinvoinnin edellytyksiin. Työssä vapaaehtoisten kanssa työskenteleväksi työntekijäksi määritellään kaikki ne järjestöjen ja yhdistysten työntekijät, jotka ovat säännöllisesti tekemisissä vapaaehtoisten kanssa. Työssä keskitytään vapaaehtoisten kanssa työskentelevien käyttämiin taitoihin sekä työn tekijälleen asettamiin haasteisiin ja niitä helpottaviin tekijöihin.

Työn tilaaja on järjestöjen oppilaitos Sivis, jonka tavoitteena on toteuttaa ”järjestötoimintaa, koulutusta ja vapaaehtoistyötä kehittäviä hankkeita ja koulutuksia”. Työn tutkimusmenetelmänä käytettiin haastattelututkimusta.

Opinnäytetyössä keskiöön nousevat vapaaehtoisten kanssa tarvittavat sosiaaliset taidot.

Tutkimusten tulosten mukaan kehittämällä työyhteisön ja vapaaehtoisten kanssa toimimiseen yhteisiä pelisääntöjä ja prosesseja voidaan hallita toiselle asetettuja odotuksia ja vaatimuksia, jolloin yhteistyö helpottuu.

Vapaaehtoisten kanssa työskenteleminen on ihmisläheistä työtä, joka vaatii sosiaalista älyä kuten hyviä vuorovaikutustaitoja ja tilanteen lukutaitoa.
Haasteita työlle muodostaa ennakoimattomuus ja riippuvaisuus ulkopuolisista rahoittajista. Työympäristön suurimmiksi muutossuunniksi nostetaan digitalisoituminen ja vapaaehtoisuuden muutokset.

Parhaimmillaan työntekijöiden omat kyvyt ja taidot sekä työyhteisön antama tuki rakentavat menestyksekkään toimintaympäristön vapaaehtoisten kanssa työskenteleville järjestötyöntekijöille.

Asiasanat: Järjestötoiminta, työntekijät, työhyvinvointi, työyhteisöt, osaaminen

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
Name of the Degree Programme

Author: Leena Väre
Title: Prerequisites for NGO employee well being at work when working with volunteer workers
Number of Pages: 21 and 2 attachment pages
Supervisor(s): Antti Pelttari
Subcriber(s): Opintokeskus Sivis

This thesis is a review on prerequisites for NGO employee well-being at work. In this thesis all NGO employees regularly working with volunteers are defined as NGO employees. The thesis is focused on the NGO employees' expertise and the challenges posed to them by their work.

The subscriber for this thesis is Sivis Study Centre, which is a nationwide adult education provider. Sivis organises education and training for it's member organisations. The research method used was interviewing NGO employees.

This research studies emphasizes the significance of the social skills needed with volunteers. The results of the research show how developing common do's and dont's together with volunteers co-operation facilitates.

Working with volunteers is human-centric which requires social intelligence, good interaction skills, and abilities to make circumspect decisions.

Unpredictability and dependence on external financiers challenges the work. Digitalisation and changes in volunteer work field are named to be the major alterations in the working environments.

At its best employees' individual skillset and the support provided by work community construct successful operational environment for the NGO employees working with volunteers.

Keywords: NGO work, employees, well-being at work, working community, osaaminen

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1 JOHDANTO 5

2 TYÖN TILAAJA JA TARVE 5

3 KEHITTÄMISTEHTÄVÄ 8

4 AINEISTO 9

4.1 Haastattelu menetelmänä 9

4.2 Haastatteluaineiston käsittelystä 11

4.3 Teemoittelu analyysimenetelmänä 11

5 TULOKSET 12

5.1 Osaaminen 12

5.2 Mikä kuormittaa? 14

5.3 Mikä helpottaa? 16

5.4 Muutokset työssä 17

5.5 Mitä koulutusta kaipaisi? 19

6 JOHTOPÄÄTÖKSET 20

LÄHTEET 23

LIITTEET 24

1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni on katsaus vapaaehtoisten kanssa työskentelevien järjestötyöntekijöiden työhyvinvoinnin edellytyksiin. Vapaaehtoisten kanssa työskenteleväksi työntekijäksi määrittelen kaikki ne järjestöjen ja yhdistysten työntekijät, jotka ovat säännöllisesti päivittäin tai viikoittain tekemisissä vapaaehtoisten kanssa. Työssä keskitytään vapaaehtoisten kanssa työskentelevien käyttämiin taitoihin sekä työn tekijälleen asettamiin haasteisiin ja niitä helpottaviin tekijöihin. Samalla selvitetään työntekijöiden koulutustarpeita ja mielikuvia oman ja järjestönsä työskentely-ympäristön tulevaisuuden kehityksestä. Työni tulokset pohjautuvat tekemiini haastatteluihin.

Työn tilaaja on järjestöjen oppilaitos Sivis, jonka tavoitteena on toteuttaa ”järjestötoimintaa, koulutusta ja vapaaehtoistyötä kehittäviä hankkeita ja koulutuksia”. Työssään Sivis haluaa olla johtava asiantuntija ja kiinnittää erityisesti huomiota tulevaisuuden tarpeiden ennakointiin.

Tekemässäni tutkimuksessa keskiöön nousevat vapaaehtoisten kanssa tarvittavat sosiaaliset taidot, työn asettamat monipuolisuuden vaatimukset ja järjestötyöntekijöiden itseohjautuvuuden tarve. Parhaimmillaan työntekijöiden omat kyvyt ja taidot sekä työyhteisön antama tuki rakentavat menestyksekkään toimintaympäristön vapaaehtoisten kanssa työskenteleville järjestötyöntekijöille.

2 TYÖN TILAAJA JA TARVE

Opintokeskus Sivis (myöhemmin Sivis) on valtakunnallinen aikuisoppilaistos, jonka toimintaa ylläpitää Opintotoiminnan Keskusliitto ry. Siviksessä on jäsenenä 73 kansalaisjärjestöä. (Sivis 2018a). Sivis tukee jäsenjärjestöjen järjestämää koulutusta ja järjestää itse koulutuskokonaisuuksia. Lisäksi Siviksen toimintaan kuuluu erilaisten opintokerhojen tukeminen. (OK-Opintokeskus 2016.)

Strategiassaan Sivis on tiivistänyt tehtävänsä seuraavasti: ”Siviksen tehtävä on toimia valtakunnallisena järjestöllisen koulutuksen asiantuntijaorganisaationa ja oppilaitoksena, joka joka kehittää kansalaisten osaamista, edistää aktiivista kansalaisuutta ja vapaaehtoistyötä yhdessä jäsenjärjestöjensä kanssa”. Siviksen tavoitteena on toteuttaa ”järjestötoimintaa, koulutusta ja vapaaehtoistyötä kehittäviä

hankkeita ja koulutuksia". Työssään Sivis haluaa olla johtava asiantuntija ja kiinnittää erityisesti huomiota tulevaisuuden tarpeiden ennakointiin. (Sivis 2018c)

Sivis saa rahoituksensa valtionosuuksista, hankerahoituksina, erityisavustuksina sekä varainhankinnasta, palvelutuotannosta ja sijoitustoiminnantuotoista (OK-Opintokeskus 2016). Siviksen, kuten muidenkin opintokeskusten, työtä ohjaa laki vapaasta sivistystyöstä. Siviksen toiminta on puoluepoliittisesti sitoutumatonta (Sivis 2018b).

Opinnäytetyöni nivoutuu Siviksen hankkeeseen Osaaminen ja hyvinvointi järjestötyössä, joka oli Euroopan Sosiaalirahaston rahoittama hanke Siviksellä vuosina 2015-2017. Hankkeen tavoitteena oli tukea järjestöjen toimintaa kehittämällä keinoja työntekijöiden työhyvinvoinnin tukemiseen. Hankkeessa hyödynnettiin Siviksen aiemmin keräämää tietoa järjestötyöntekijöiden hyvinvoinnista, joka on kerätty Osaajat järjestötyössä –raporttiin. (Sivis 2015.)

Osaaminen ja työhyvinvointi järjestötyössä -hanke keskittyi järjestötyöhön laaja-alaisesti ja yleisesti päteviä ja kaikkiin järjestöihin sovellettavissa olevaa tietoa ja käytäntöjä. Hankkeessa tuettiin johtajien osaamisen kehittämistä sekä työyhteisöjen hyvinvoinnin edistämistä. Hankkeella oli neljä päätavoitetta. Ensinnäkin arvioitiin, mitkä ovat keskeisimpiä kehittämiskohteita työyhteisöissä. Toiseksi hankkeessa etsittiin, kokeiltiin ja sovellettiin jo olemassa olevia malleja työyhteisön kehittämisen ja osaamisen johtamisen malleja. Kolmanneksi tahdottiin perustaa järjestötyöntekijöiden ja johtajien verkosto, joka keskittyisi osaamisen ja johtamisen kehittämiseen sekä työyhteisöjen kehittämiseen liittyviin aiheisiin myös hankkeen jälkeen. Neljänneksi haluttiin perustaa sivusto kerättyjen menetelmien julkaisemiseksi. (Sivis 2015)

Hankkeen ei ole ollut mahdollista keskittyä erityisesti jonkinlaista järjestötyötä tekeviin järjestötyöntekijöihin. Opinnäytetyöni on mahdollisuus syventyä aiheeseen vapaaehtoisten kanssa työskentelevien järjestötyöntekijöiden osalta syvemmin.

Rekisteröityjen yhdistysten määrä Suomessa on ollut jatkuvasti kasvussa. Sama trendi on jatkunut myös viime vuosina, kun otetaan huomioon rekisterissä tehty vuonna 2017 massapoistaminen. Silloin rekisteristä poistui 34 975 vuosien mittaan toimintansa lopettanutta yhdistystä, jotka olivat jättäneet ilmoittamatta toiminnan lopettamisesta

tai hiipumisesta. Maaliskuussa 2018 Yhdistysrekisterissä oli merkittynä yhteensä 105 316 yhdistystä ja kauppakamaria. (Patentti- ja rekisterihallitus 2018.)

Yhdistysten toiminta painottuu suuresti vapaaehtoisuuteen ja aatteellisuuteen. Ilman tuhansia ja taas tuhansia jäseniä ja toimintaa toteuttavia vapaaehtoisia järjestöjä ei olisi. Kolmannella sektorilla on huomioitu vapaaehtoisuuden ja sitoutumisen muutos ja siihen on pyritty vastaamaan. Tarjolla on erilaista kirjallisuutta ja oppaita, joissa keskitytään vapaaehtoistoiminnan kehittämiseen, jotta se tarjoaisi jatkossakin ihmisille houkuttelevan paikan olla mahdollistamassa yhdistysten toimintaa (esim. Kuuluvainen 2015, Karreinen, Halonen ja Tennilä 2013).

Yhdistyksen työntekijöiden työhyvinvointia on viime vuosina tutkittu useammassa projektissa. Vuonna 2013 Ruuskanen, Selander ja Anttila tekivät selvityksen Palkkatyössä kolmannella sektorilla. Julkaisussa kiinnitettiin huomiota erityisesti siihen, millä tavalla työ eroaa yksityisen ja julkisen sektorin työstä eri osa-alueilla kuten työelämän laatu ja työhyvinvointi. Humanistisen Ammattikorkeakoulun Järjestöjalostamo-hanke vuosina 2015-2017 tuotti useampia järjestötyöntekijöiden työhyvinvointiin liittyviä julkaisuja (Järjestöjalostamo 2018). Siviksen omassa projektissa on myös käsitelty järjestötyöntekijöitä ja järjestötyöyhteisöjä laajempana kokonaisuutena.

Järjestötyöntekijöiden työelämästä on nostettu esiin huolestuttavia seikkoja. Ruuskanen, Selander ja Anttila vertaavat kolmatta sektoria juhkiseen ja yksityiseen sektoriin ja toteavat, että työelämänlaatu on järjestötyöntekijöillä muita huonompi. Työntekijät kokevat työnsä laadun huonommaksi. Lisäksi työympäristö tuo epävarmuustekijöitä työn ennakoitavuuden ja jatkuvuuden osalta. Vaatimustekijät kohdistuvat erityisesti niihin, jotka ovat johtaja-asemassa tai tekevät työtä vapaaehtoisten kanssa. (Ruuskanen, Selander ja Anttila 2018. 94-95.)

Ristolainen nostaa raportissaan esiin järjestötyön erilaisia vaatimuksia. Työnkuvien laaja-alaisuus tuo monelle järjestötyöntekijälle tarpeen olla moniosaaja ja tuntea järjestönsä, alansa ja toimintaympäristön monipuolisesti. Lisäksi esiin nousi, että lähes kaikilta vaaditaan osaamista toimintaan vapaaehtoisten kanssa. (Ristolainen 2015, 29.)

Toimiminen vapaaehtoisten kanssa tuo työhön oman erityispiirteensä. Vuoden 2013 selvityksen mukaan järjestötyöntekijöistä joka kolmas työskentelee vapaaehtoisten

kanssa ja joka viides työskentelee heidän kanssaan viikoittain (Ruuskanen, Selander ja Anttila 2013. 45). Vapaaehtoisten kanssa työskenteleminen myös lisää töiden siirtymistä normaalityöajan ulkopuolelle sekä jopa lisää ylitöiden tarvetta (Ruuskanen, Selander ja Anttila 2013, 45-46).

3 KEHITTÄMISTEHTÄVÄ

Opinnäytetyön tarkoitus on kartuttaa tietoa vapaaehtoisten kanssa työskentelevien järjestötyöntekijöiden työhyvinvointiin liittyvistä seikoista. Tavoitteena on saada sekä nykytilannetta koskevaa tietoa, että tulevaisuuden ennakointiin liittyviä ajatuksia. Tiedon on tarkoitus olla yleistettävää ja siirrettävissä kaikkiin yhdistyksiin. Lisäksi Sivis voi hyödyntää tietoa suunnitellessaan järjestötyöntekijöille suunnattuja kursseja ja koulutuksia. Opinnäytetyöni on siis luonteeltaan enemmän tutkimuksellista kuin toiminnallista.

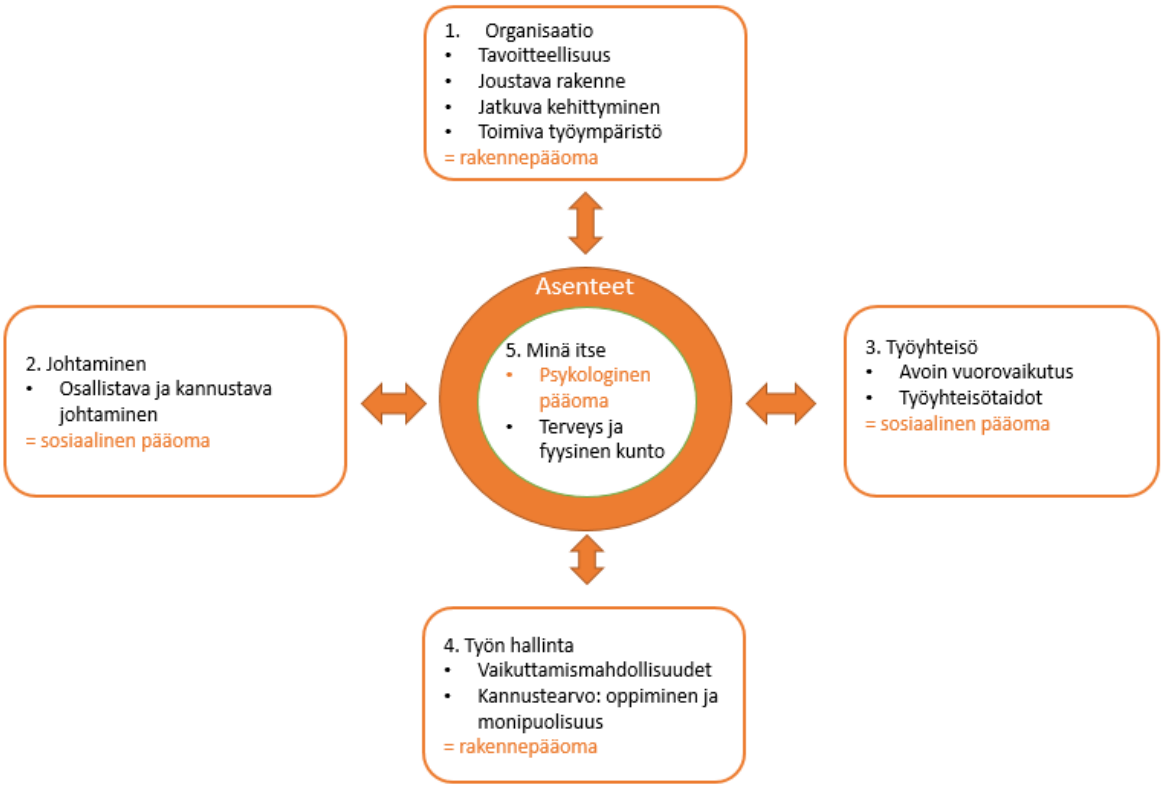
Opinnäytetyössä etsin vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

1. Mitä taitoja työntekijät kokevat tarvitsevansa?
2. Mitkä tekijät työssä koetaan vaikeiksi tai kuormittaviksi?
3. Mitkä tekijät helpottavat työtä?
4. Mitä koulutusta kaivataan? Mistä kaivataan lisää tietoa?
5. Miten työn muutoksen oletetaan vaikuttavan tarvittaviin taitoihin ja tietoihin?

Vapaaehtoisten kanssa työskentelevä järjestötyöntekijä on käytettävänä terminä pitkä. Kuitenkin se kattaa parhaiten kaikkia niitä erilaisia työtehtäviä, joissa työntekijät toimivat aktiivisesti yhteistyössä vapaaehtoisten kanssa. Vaikka alalla on käytössä useita työnimikkeitä kuten vapaaehtoistyönkoordinaattori ja vapaaehtoisohjaaja, en halua käyttää niitä. Vaikka termiä vapaaehtoinen ei olisikaan kirjattu työntekijän nimikkeeseen, voi hän silti olla työssään tekemisissä vapaaehtoisten kanssa. Vapaaehtoisten kanssa työskenteleväksi työntekijäksi määrittelen kaikki ne järjestöjen ja yhdistysten työntekijät, jotka ovat säännöllisesti päivittäin tai viikoittain tekemisissä vapaaehtoisten kanssa. Heidän toimipisteensä ei rajoitu yhdistyksen toimitiloihin vaan he jalkautuvat yhdistyksen vapaaehtoisten luo. Heidän työaikansa sisältää iltatöitä ja viikonloppuja. Tekstissä heistä saatetaan käyttää myös pelkkää termiä työntekijät luettavuuden takia.

Määrittelyn ulkopuolelle jäävät ne järjestöjen työntekijät, jotka eivät säännöllisesti tee töitä vapaaehtoisten kanssa. Heitä ovat esimerkiksi taloudenhoidosta ja kirjanpidosta vastaavat työntekijät sekä asiakastyötä tekevät.

Opinnäytetyössä noudatan Marja-Liisa Mankan luomaa monialaista työhyvinvoinnin määritelmää. Manka on käsitellyt aihetta useissa teoksissaan. Määritelmässä työhyvinvointiin vaikuttavat sekä työyhteisön rakenteelliset ja sosiaaliset tekijät että työntekijä itse yksilönä. Työhyvinvoinnin malli on esitetty kuviossa 1.



Kuvio 1: Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät. Manka 2016.

4 AINEISTO

4.1 Haastattelu menetelmänä

Opinnäytetyön tutkimusaineiston kerääminen toteutettiin haastatteluilla. Haastattelun valitsin menetelmäksi, koska se on minulle jo ennestään tuttu. Opinnäytetyön aihe sen sijaan oli itselleni vielä hieman vieras ja kunnollisen kyselyn laatiminen olisi työlästä. Haastattelussa suora vuorovaikutus taas mahdollistaa

kysymysten tarkentamisen ja lisäkysymysten tekemisen, jos tuntuu, ettei haastateltava ole vastannut siitä, mitä kysymyksellä on haettu. Haastattelut ovat aikaa vieviä litterointeineen, mutta niitä oli vain neljä, joten työmäärä ei ollut suuri. Haastattelujen pieni määrä pitää myös kulut kurissa.

Haastateltavat valittiin kahdesta järjestöstä. Molemmat järjestöt ovat vakiintuneita ja toimineet Suomessa jo pitkään. Molempien toiminnassa on mukana paljon vapaaehtoisia ja työntekijöitäkin on useampia. Molemmissa organisaatioissa on kolmiportainen järjestörakenne eli keskusjärjestö, piirijärjestö ja paikallisyhdistykset. Haastateltaviksi valittiin yksi keskusjärjestötyöntekijä ja yksi piirityöntekijä kummastakin. Järjestöjä tai haastateltavia ei esitellä tarkemmin, koska haastatteluja oli hyvin vähän ja haastateltavat sovittiin pidettävän anonyymeinä. Haastattelukysymyksillä selvitettiin monella tapaa työntekijän omaa kokemusta työstä, mikä on hyvin henkilökohtainen ja joskus myös arka aihe. Henkilökohtaisuus ei kuitenkaan estä esille nostettujen aiheiden yleistämistä isompaan kohderyhmään eli vapaaehtoisten kanssa työskenteleviin yleisemmin.

Haastattelukysymykset ryhmitin kahteen osaan: aloittelukysymyksiin ja varsinaisiin haastattelukysymyksiin. Aloittelukysymyksillä tarkoitan tässä yhteydessä kysymyksiä, joiden suora tehtävä ei ollut tuottaa aineistoa tutkimuskysymyksiin vastaamiseksi. Kysymysten oli tarkoitus olla helppoja haastateltavan työnantajayhdistystä koskevia kysymyksiä. Niiden myötä pääsisimme alkuun haastattelussa, voisimme rikkoa alkujännitystä ja aloittaa helpoimmista aiheista, jolloin luomme haastattelulle parempia lähtökohtia. Kysymyksiin saadut vastaukset myös helpottaisivat myöhemmin muiden vastausten tulkintaa, sillä niiden myötä saisi nopean käsityksen haastateltavan omasta työyhteisöstä, josta myöhemmin puhuttaisiin tarkemmin. Toki haastatteluissa osa vastauksista jo aloittelukysymyksiin tuotti tietoa analyysivaihetta varten. Siksi molemmat kysymyssarjat on litteroitu ja käsitelty samalla tavalla.

Varsinaiset haastattelukysymykset luotiin tuottamaan tietoa tutkimuskysymyksiin vastaamiseen. Tietoperustaan oli jo vakiintunut Marja-Liisa Mankan työhyvinvoinnin kuvio, joten sitä käytettiin taustamateriaalina. Kysymyksiä laadittaessa varmistettiin, että kaikkia työhyvinvoinnin tekijöitä käsiteltiin vähintään yhdessä kysymyksessä.

Kysymykset järjestettiin niin, että ne tulisivat luomaan mahdollisimman luonnollisen jatkumon nykytilanteesta tulevaisuuden ajatuksiin. Useampiin kysymyksiin oli lisäksi

tarkentavia kysymyksiä, joilla haastateltavalta voisi kysyä lisää aiheesta, jos vastaus tuntuisi muuten lyhyeltä.

Kysymysten jaottelu kahteen osaan ja tarkentavien kysymysten olemassaolo teki kysymysten määrästä suuren. Pitkän kysymyslistan näkeminen herätti haastateltavissa yleensä aluksi kauhistusta, joka kuitenkin laimeni nopeasti, kun selitin listan luonteen. Suurin ongelma listan kanssa muodostui, kun en itse haastattelijana aina meinannut muistaa, mihin kohtaan kysymyssarjaa olimme juuri jääneet.

4.2 Haastatteluaineiston käsittelystä

Haastattelut litteroitiin eli kirjoitettiin auki teemoittelua varten. Litteroinnin yhteydessä jätin pois haastateltujen käyttämiä täytesanoja kuten tuota ja niinku. Samalla muutin vastausten sanamuotoja muistuttamaan kirjakieltä poistamalla esimerkiksi murremuotoja. Koska neljän haastateltavan otanta on hyvin pieni ja osan kohdalla haastatteluun osallistuminen oli työyhteisön tiedossa, olisi haastateltavan voinut tunnistaa hänen käyttämistään ilmauksista ja sanamuodoista. Haastatteluaineiston käsittelyä koskevan ohjeistuksen mukaan aineisto tulee litteroida jatkokäsittelyä hyödynnettävässä laajuudessa ja tarkkuudessa (Hirsjärvi ja Hurme 2010. 138–141). Koska haastatteluaineistosta ei ollut tarkoitus tehdä tarkkaa analyysia vastausten asettelusta ja puheen tauoista vaan keskittyä vastausten sisältöön ja esiin tuotuihin aiheisiin, uskon, ettei käsittelytavasta ole ollut analyysille haittaa. Poisjätetyt osat eivät olisi tuoneet uusia näkökulmia tai oivalluksia.

Litteroituun materiaaliin merkittiin, monesko haastattelu se oli. Materiaaliin ei kuitenkaan merkitty mitään tunnistetietoja haastateltavaa koskien. Opinnäytetyön tuloksien kannalta haastateltavan henkilöllisyydellä ei ole väliä, sillä tavoitteena on kasata yleistettäviä ja yleisiä ohjeita. Henkilöllisyydellä ja henkilöä koskevilla taustatiedoilla olisi merkitystä vain, jos aineistosta olisi tarkoitus etsiä syy-seuraussuhteita.

4.3 Teemoittelu analyysimenetelmänä

Teemoittelu on kätevä analyysitapa, kun on tarkoitus löytää vastauksia konkreettisiin ongelmiin (Eskola ja Suoranta 2008, 178). Minun opinnäytetyössäni tutkittavat aiheet ovat hyvin konkreettisia ja sopivat siksi teemoitteluun. Ryhmittelin haastatteluissa

esiin nousseita asioita tutkimuskysymysten aihepiireihin liittyen. Siksi nostin aineistosta erikseen yhteen teemaan liittyvät asiat. Teemoiksi muodostuivat odotetusti haasteet, helpottavat tekijät, osaamistarpeet, tulevaisuuden osaamistarpeet ja koulutustoiveet.

5 TULOKSET

5.1 Osaaminen

Haastateltavat nostivat esiin hyvin erilaisia osaamisalueita ja taitoja, joita vapaaehtoisten kanssa toimiessa tarvitsee. Kaikkia niitä ei ole eritelty tässä. Tarkasteluun nostin ne, jotka mainittiin useimmin.

Yhdistyksen erityisalan osaaminen ja yhdistyshallinnon osaaminen ovat yksi tärkeä osa-alue työntekijän taidoista. Yhdistyshallinnolliset kysymykset ovat usein osa järjestön perustyötä ja siksi niiden osaaminen tuo varmuutta työskennellä järjestössä ja tarvittaessa ratkoa niihin liittyviä pulmia. Yhdistykset toimivat usein tietyn erityisalan kuten esimerkiksi nuorisotyön, vammaistyön tai luonnonsuojelun parissa. Alan osaaminen helpottaa työntekijän toimintaa kentän kanssa.

Yhdeksi tärkeimmistä osaamisalueista muodostui vapaaehtoisten aseman ymmärtäminen. Oma kokemus vapaaehtoistyön tekemisestä ja vapaaehtoisena olemisesta on hyödyksi. Vapaaehtoiset työskentelevät heille sopivina aikoina muun elämänsä ohessa. Se voi tarkoittaa työskentelyä iltaisin, yömyöhällä ja viikonloppuisin, mutta vaikuttaa myös käytettävissä olevan ajan määrään ja tehtävien priorisointiin. Siksi yleisen tason ymmärtämisen lisäksi olisi hyödyllistä, että työntekijällä on aikaa tutustua vapaaehtoisiin yksilöinä ja sopia yhdessä heidän keskeisimmistä yhteisistä pelisäännöistään. Keskustelussa voisi nostaa esiin muun muassa parhaan yhteydenpitotavat, omat kiinnostuksen kohteet, vapaaehtoistyöhön käytettävissä oleva aika ja vapaaehtoisen omat kiinnostuksen kohteet. Erityisen tärkeää asioiden käsitteleminen on, jos vapaaehtoinen ja työntekijä tekevät tiivistä yhteistyötä eri aiheiden piirissä. Tällöin on tiedossa, milloin ja miten saa vapaaehtoisen kiinni kiireellisessä tilanteessa tai mihin asioihin vapaaehtoinen haluaa osallistua aktiivisemmin ja missä voidaan toimia työntekijäjohtoisemmin. Tärkeä keskustelun aihe vapaaehtoisen kanssa on hänen motivaationsa osallistua toimintaa. Tuntemalla

vapaaehtoisen motivaatioita työntekijän on mahdollista tarjota hänelle kiinnostavampia ja sopivampia juttuja tehtäväksi.

> ”Se on omassa työssä hirveen tärkeää tunnistaa se aika ja kussakin ajassa tapahtuvat murrokset ja ymmärtää, mitä se vapaaehtoisena oleminen on tässä hetkessä.”
>
> ”Se, että millaista on tehdä töitä ihmisen kanssa, joka tekee sitä, mitä hän tekee omalla vapaa-ajallaan. Jos mä teen töitä [yhteistyötahon] työntekijän kanssa ja lähetän jotain viestii, niin mä voin odottaa että siihen vastataan. Mutta jos mä teen töitä vapaaehtoisen kanssa, niin se hoitaa työn, se hoitaa perheen, se hoitaa kodin, et mä en voi odottaa, että se vastaa siihen mun viestiin just nyt, kun mä tarttisin sen vastauksen, vaan mun pitää osata ennakoida.”

Haastatellut myös mainitsivat, että työntekijänä on tärkeää osata arvostaa vapaaehtoisen järjestön eteen tehtyä työtä ja käyttämää aikaa. Vapaaehtoisten tietotaito tulee myös tunnistaa ja osata hyödyntää järjestössä.

Sosiaaliset taidot nousivat myös hyvin selvästi esiin. Vapaaehtoisten kanssa työskennellessä on osattava tulla toimeen erilaisten ihmisten kanssa. Työntekijän pitää osata tulkita ihmisiä ja tilanteita.

> ”Kohtaamisen ja kuuntelemisen taito on tosi tärkeetä meidän työssä.”
>
> ”No varmaan ihan tärkeimpiä on ne tilanne tajut tai tilannetaju ylipäänsä sillain, et osaa tulla toimeen erilaisten ihmisten kanssa. Mutta sitten tavallaan ymmärtää sitä tilannetta että ymmärtää, millaisessa roolissa siinä pitää itse olla, että asiat etenee. Että välillä voi olla, että oma rooli pitää olla aktiivisempi joissain asioissa ja joskus joissain asioissa, jotka on jäämässä tekemättä se voi tarkoittaa semmosta ihan itse tekemistä. Mutta sitten taas joskus voi olla järkevämpää ihan itse pysyä enemmän siellä taustalla ja tavallaan seurata, et miten asiat etenee. Et se on varmaan ihan tärkein se tilannetaju ja sit se taito tulla ihmisten kanssa toimeen.”

Haastateltavat nostivat esille, kuinka tärkeää on osata johtaa ja hallita omaa työtään. Järjestötyö erityisesti vapaaehtoisten kanssa on usein monimuotoista ja vaihtelevaa niin sisällöllisesti kuin ajallisesti. Vaikka se on myös yksi syy, miksi työ kiinnostaa ja miksi siinä jaksaa, on se myös haaste. Työntekijän on osattava arvioida, kuinka paljon aikaa tehtävien tekemiseen menee paitsi itseltä myös mukana olevilta vapaaehtoisilta. Aina ei kuitenkaan voi vaikuttaa omien työpäiviensä sisältöön, sillä yhteydenottoja vapaaehtoisilta tai muita kiireellisesti hoidettavia asioita voi ilmestyä milloin vain. Siksi aikatauluihin on osattava jättää aikaa myös ennakoimattomille tehtäville. Jos taas hoidettavana on keskittymistä ja yhtäjaksoista työskentelyä vaativia tehtäviä, on niille osattava järjestää aikaa. Hyväksi keinoksi mainittiin mahdollisuus pitää

etätyöpäivää tai asettaa itsensä hetkellisesti tavoittamattomiin ja palata puhelimen ja sähköpostin ääreen vasta myöhemmin.

> ”Itsensäjohtamisen taito tietyllä tavalla. Siitä varmaan nykyään puhutaan jonkun verran. Että osaa myös rajata ja hallita aikaa. Se on aika tärkeätä.”

Esiin nostettiin myös rajaaminen ja priorisoiminen. Kun tehtävää on paljon ja uusia tehtäviä ilmaantuu pitkin päivää, on tärkeää osata listata ja aikatauluttaa tekemisiään. Työntekijän täytyy tietää, mitä kaikkea hänellä on työn alla ja tulossa tehtäväksi. Tekemättömiä asioita voi odottaa listoilla tai sähköpostin kansioissa, mutta niitä ei saa unohtaa. Kuitenkin on pidettävä huoli, että ei ota tehtäväkseen enempää, kuin pystyy hoitamaan ja huolehtii omasta jaksamisestaan muutenkin.

> ”Se on yks järjestötyöntekijän haaste myöskin, että tähän saisi menemään aikaa ihan rajattomasti, mutta siinä toisaalta pitää myöskin muistaa itsensä. Että se ei enää palvele ketään, jos ei itse pysy hyvässä kunnossa.”

Suurin osa haastateltavista totesi myös, että järjestötyö ja erityisesti vapaaehtoisten kanssa työskenteleminen vaatii työntekijältä tietynlaista luonnetta. Muuttuvat työajat ja monipuolinen työ vaatii tekijältään joustavuutta ja mukautuvuutta. Kaikilta se ei luonnistu yhtä helposti ja voi aiheuttaa turhaa stressiä. Haastatellut puhuvat ”itselle sopivalle alalle hakeutumisesta”, mutta painottavat myös palkkaavan järjestön vastuuta. Jo työnkuvaa ja työpaikkailmoitusta muovatessa tulee työn luonne huomioida ja kertoa se avoimesti rekrytointiprosessin aikana.

> ”Mä luulen, et tietynlaiset ihmiset hakeutuu tekemään tämmöstä työtä. Myös se, et sitten kun täytyy joustaa niissä työajoissa, niin se varmaan on tietynlainen tyyppi, joka hakeutuu semmoseen tehtävään. Että varmaan silleen se näkyy meidän työyhteisössä, että on meillä ihan erilaista kun jossain virastossa tai it-toimistossa.”

5.2 Mikä kuormittaa?

Kuormittavia tekijöitäkin mainittiin useampia, joista suuri osa juontuu työn luonteesta. Vapaaehtoisten kanssa työskenteleminen on hyvin ihmisläheistä työtä. Päivittäin erilaisten ihmisten kanssa toimiessa työntekijä kohtaa monia ihmisiä ja monia tilanteita. Hankaluutta voi tulla niin ihmissuhdekemioiden kuin vaikeiden tilanteiden muodossa. Ammattilaisena työntekijän on kohdattava jokainen ja asetettava omat tuntemuksensa toissijaiseksi yhdessä hoidettaviin asioihin nähden. On kyettävä tukeutumaan omaan ammattitaitoon ja rooliin.

Vapaaehtoisten määrä ja vaihtuvuus asettavat työntekijälle haasteita. Haastateltavat ymmärtävät hyvin vapaaehtoisten järjestölle tuottaman edun ja tietävät heidän tekemänsä työn arvon. Osin juuri siksi työntekijä voi tuntea riittämättömyyden tunnetta, kun on pakko sanoa erilaisille asioille ei tai vapaaehtoinen joutuu odottamaan pyytämäänsä apua. Asioita on kuitenkin priorisoitava ja myös omasta hyvinvoinnista huolehdittava. On myös tärkeää kertoa avoimesti vapaaehtoisille, jos työntekijä on jollain hetkellä kuormittuneempi ja jokin asian ehtii hoitamaan vasta muutamien päivien päästä.

Vaihtuvuus taas haastaa työntekijää, kun ”tulee tunne, että aina pitää aloittaa alusta”. Työntekijät tunnistavat vapaaehtoisten oikeuden osallistua heitä kiinnostaviin asioihin juuri heille sopivan ajanjakson verran. Silti on kuormittavaa, kun samoja asioita joutuu käymään läpi useita kertoja ja jo kertaalleen opitut yhteistyörutiinit katoavat.

> ”Mä sanoisin sen vapaaehtoisten määrän, että jos paikoitellen kokee semmoista riittämättömyyden tunnetta. Kun toimii tällaisessa tehtävässä, niin pitää myös pystyä näkemään se, mikä on milloinkin oikeasti kiireellistä ja tärkeää. Että koko ajan tiedossa on se sähköpostin lista siellä holdissa tai sitten ne asiat, jotka tietää, et pitäisi tehdä kuukauden sisällä, mutta ei ole juuri tällä hetkellä akuutteja. Se tukimahdollisuuden riittävyys eli kuinka paljon odotuksia suhun kohdistuu.”

Ennakoimattomuus nousee yhdeksi suurimmista haasteista. Työtä ei aina ole mahdollista suunnitella tarkkaan, sillä hoidettavia asioita saattaa ilmaantua puhelun tai sähköpostin kautta milloin vain. Vaikka itse puhelu tai sähköpostivastaus ei veisi paljon aikaa, voi vastauksen selvittämiseen mennä kauan tai sen johdosta nousta esiin uusia tehtäviä ja selvitettäviä asioita. Ennakoimattomuutta voi tasapainottaa jättämällä omiin työpäiviin aikaa selvittää suunnittelemattomia asioita. Kokoukset ja tapaamiset pyritään sopimaan kerralla pidemmälle aikavälille, jotta ne ovat kaikilla osallistujilla ajoissa tiedossa ja muita asioita voi aikatauluttaa niiden ympärille.

Työn vaihtelevuuden ja työskentelyajan sijoittumisen iltoihin ja viikonloppuihin, mainittiin myös voivan vaatia paljon työntekijän omalta sosiaaliselta verkostolta. Pari-, perhe- ja kaverisuhteet voivat huonoimmassa tilanteessa kärsiä epäsäännöllisyydestä ja vaikeuttaa työn ajallista joustamista. Onneksi haastatellut kokivat itse saavansa tukea lähipiireiltään ja olivat kiitollisia niiden joustoista. Kiitosta saivat myös joustavat työajat ja hyvät työaikakirjanpidot, jotka mahdollistivat ylitöistä kertyvien tuntien

pitämisen saldovapaina esimerkiksi pidennettyinä viikonloppuina tai lomina. Myös etätyömahdollisuudet koettiin positiivisena.

Kuormittavaa on myös työn riippuvaisuus rahoituksista. Ilman rahoitusta on työmuotoa tai projektia mahdotonta jatkaa, vaikka tekijänä ja järjestönä nähdään sen tärkeys ja arvo. Oman työnimikkeen alle voi olla myös mahdutettu useampia tehtävänkuvia ja sitä myötä rahoituskanavia, jolloin työajan jakaantumisen olisi noudatettava niitä.

5.3 Mikä helpottaa?

Haastatellut nostivat esille, miten tärkeää on, että yhteisössä on tarkkaan määriteltyjä prosesseja ja toimintatapoja. kun toimintaan on luotu toimivat ja kattavat prosessikuvaukset, voivat sekä työntekijät että vapaaehtoiset luottaa enemmän siihen, että yhdessä sovittuja sääntöjä noudatetaan. Kun yhteisiin toimintatapoihin sitoudutaan ja jokainen hoitaa oman osuutensa, on suunnitella asioita tulevaisuuteen, koska osa asioista etenee tuttua prosessi kautta ja turha epäröinti ja arvuuttelu jää pois.

> ”Selkeet prosessit tuo jonkunlaista selkeyttä siihen työhön. Ja sit yhteinen sitoutuminen niihin. Ja tavoitteet tottakai. Sulla on selkee tavoite ja selkee se, mitä sulta ootetaan.”

Aktiivinen viestintä nähtiin myös helpottavana tekijänä. Kun työntekijä tuo aktiivisesti esille, millainen tilanne on työn alla olevilla projekteilla tai toimintamuodoilla sekä erityisesti oma työtilanne niiden kanssa. Kun saa ja pystyy kertomaan, milloin on kiireellistä tai milloin ehtii reagoimaan johonkin toiseen tehtävään, pystyy vaikuttamaan muiden odotuksiin. Jos muut tietävät, milloin odottaa jotain asiaa tapahtuvaksi, he pystyvät puolestaan varaamaan sille aikaa. Näin työntekijän ei tarvitse tuntea riittämättömyyttä muiden joutuessa odottamaan tai tarvetta ylitöille saadakseen kaiken hoidettua mahdollisimman nopeasti. Helpottavaksi koettiin myös oikeus sanoa ”ei”, silloin kun tehtävä tai vastuu ei kuulu omaan työnkuvaan.

> ”Ehkä se tärkein on myös siitä omasta rajaamisesta. Että aktiivisesti tuoda esille se, miten asioita tapahtuu tai millä aikataululla pystyy johonkin reagoimaan tai muuta.”

Oman työn tekemistä helpottaa myös muilta saatu tuki. Tärkeimpänä tukijatahona koettiin omat työkaverit, jotka mainittiin jokaisessa haastattelussa. Omat työkaverit ovat toki läheisimpiä työkavereita ja siksi helposti lähestyttävissä. Työympäristöstä mainittiin myös oman esimiehen suunnalta saatu tuki. Lisäksi tärkeänä koettiin

samanlaista työtä tekevien muiden organisaatioiden työntekijöiden kanssa verkostoituminen.

Työssä jaksamiseen vaikuttaa myös oman työn merkityksellisyyden ja tavoitteellisuuden näkeminen. Osa haastatelluista kertoi, että heidän työpaikallaan on käyty kaikkien työntekijöiden kanssa läpi yhteistä strategiaa ja sen saavuttamiseksi suunniteltuja toimenpiteitä ja niitä koskevia mittareita. Sitten jokaisen työntekijän kohdalla on mietitty, miten hänen työnsä linkittyy toimenpiteiden suorittamiseen ja tavoitteiden saavuttamiseen. Samalla näiden määrittely helpottaa oman ajankäytön kohdentamista. Jos päivittäinen työ ei enää edesauta tavoitteiden saavuttamista pidemmällä tähtäimellä, voi päätellä tekevänsä osittain vääriä asioita ja tilannetta on helpompi korjata.

> ”Toinen mikä mun mielestä edesauttaa sitä työtä, on ne työn tavoitteet tai kulloisetkin asetetut tavoitteet. Eli meillä aina ajanjaksoille määritellään tavoitteet, mitkä taas omaa ajankäyttöä kirkastaa, jos se olisi jotenkin hyhmäistä muuten. Jos aina itse ymmärtää, mitkä on kulloinkin omassa työssä tärkeetä ja tavallaan niitä asioita, mihin pitää sitä aikaa käyttää.”

> ”Haastateltava: Että mennään meidän strategia edellä ja se meidän iso kuva edellä ja katotaan jokaisen meidän roolia suhteessa siihen. Ja toisaalta mitä itse ajattelen, niin se on tosi tärkeää myös siinä näkökulmassa, että se avaa yksilöllisen, oma työn merkityksellisyyden. Että se ei ole mikä vaan tehtävä vaan kaikella sillä, niillä tunneilla meistä jokainen tekee, niin me autamme jonkun unelman toteutumista.
> Haastattelija: Se on aika hieno ajatus.
> Haastateltava: Niin minustakin.
> Haastattelija: Olla tietoinen siitä, että mitä unelmaa toteuttaa.”

5.4 Muutokset työssä

Haastateltavat nostivat esiin erityisesti vapaaehtoisten sitoutumiseen liittyviä muutoksia, joiden he uskoivat vaikuttavat oman työnsä tekemiseen. Muutoksiin keskiössä on yhä useampien vapaaehtoisten halu sitoutua mieluummin lyhytkestoisiin ja tarkasti määriteltyihin tehtäviin, jotka kiinnostavat heitä. Tämä asettaa haasteita järjestön toiminnalle, kun pitkiin pesteihin ja erityisesti hallinnollisiin vastuutehtäviin ei meinaa löytyä tekijöitä. Järjestön perustoiminta hankaloituu, jos vapaaehtoisten kiinnostuminen ja toiminta pirstaloituu yksittäisiin osa-alueisiin ja mielenkiinnon kohteisiin. Se asettaa vapaaehtoisten kanssa työskentelevät tilanteeseen, jossa uusia vapaaehtoisia pitää rekrytoida entistä määrätietoisemmin ja aktiivisemmin. Se siirtää aikaa pois muista tehtävistä. Vaihtuvat vapaaehtoiset lisäävät perehdytyksen tarvetta.

Myöskin pitää huolehtia jo mukana olevien vapaaehtoisten jaksamisesta ja motivoinnista.

> ”Miten ihmisten aika jakaantuu. Tai miten sitä vapaa-aikaa ylipäätään on, kun puhutaan siitä, että työelämässä kumminkin kiristyy se, mitä työntekijältä vaaditaan ja puhutaan paljon ihmisten jaksamisesta. Niin miten silloin ihmiset lähtee mukaan?”

Toiminnan rahoituspohjan odotetaan muuttuvan edelleen. Uusia rahoittajia voi löytyä samalla, kun vanhat saattavat muuttaa tai kadota. Rahoituksen odotetaan kohdistuvan yhä enemmän projektiluontoiseen ja määräaikaiseen työhön, joten oman työn tai järjestön toimintamuotojen jatkuvuuteen ei voi luottaa. Haastatteluissa nousi myös esiin, että oman työn ja koko järjestön toiminnan vaikuttavuus pitää pystyä osoittamaan tulevaisuudessa yhä paremmin. Rahoittajia kiinnostaa paitsi, mitä rahalla tehdään, myös mitä tehdystä toiminnasta seuraa osallistujille tai yhteisöille.

> ”No varmaan suurin on, että mun työtä ei enää ole. Että jos sitä rahoitusta ei enää ole, niin sit mun työtä ei enää ole. Ei meillä ole niin suurta pysyvyyttä siinä, että oikeestaan meillä ihan kaikki voi muuttua. Tässä työssä on kyllä niin, et jos haluaa semmoista että eläkeikään asti, niin kannattaa valita jotain ihan muuta.”

> ”Siihen suuntaan koko ajan enemmän mennään, että järjestöjen pitää pystyä näyttämään ne oman toiminnan vaikutukset ja perustelemaan ja sit jollain tavalla, toivottavasti mahdollisimman objektiivisesti, osoittamaan, et mitä vaikutusta sillä omalla toiminnalla on.”

Toisaalta vaikutusten arvioinnin korostumisen myötä osa vastaajista toivoo, että työn merkitys korostuu myös ulkopuolisten ajatuksissa. Yhteiskunnallinen ja yhteisöjen arvostus lisää paitsi omaa ja järjestön työn merkityksen tunnetta, myös rahoittajatahojen kiinnostusta ja rahoituksen määrää.

> ”Se, et miten paljon sitä [meidän] työtä katsotaan arvokkaaksi, niin sehän aina muuttuu ja varmaan aina erilaisina aikoina se on se arvostus erilainen.”

> ”Että on myös semmoinen, että yhtäkkiä herätään huomaamaan, että ne asiat, joita me on tehty jo tosi pitkään, niin ne onkin tosi tärkeitä juttuja ja se on semmoinen positiivinen muutos, joka on mun mielestä vielä enenevässä määrin mahdollista. Ja sit aatellaan et nää tekee tätä työtä ja siitä maksetaan joku summa ja siitä saadaan niin paljon, että sitä kannattaa tehdä enemmän. Se on ainakin yks positiivinen mahdollisuus.”

Digitalisaatio ja asioiden siirtyminen sähköisissä järjestelmissä ja välineillä hoidettaviksi on ollut käynnissä jo pitkää ja haastateltavat odottavat sen jatkuvan edelleen. Digitalisaation mukana odotetaan tulevan haasteita, mutta myös erityisesti mahdollisuuksia. Sen odotetaan muuttavan perustyön tekemistä mutta myös

yhteydenpidon tapoja. Erityisen tärkeiksi nousevat etätyön ja etätapaamisten mahdollisuudet. Kun paikasta toiseen ei tarvitse siirtyä, vapautuu aikaa muille työtehtäville. Samalla voidaan mahdollistaa osallistuminen uusille toimijoille esimerkiksi välimatkojen merkityksen kadotessa. Erilaiset tietojen siirto- ja yhteydenpitojärjestelmät voivat helpottaa yhdessä tekemistä ja luoda mahdollisuuksia osallistumiselle ja osallisuudelle.

> ”Digitaalisuuskehitys siinä vapaaehtoistoiminnan tukemisessa. Jos ajattelee, että me olemme järjestö, minä työskentelen täältä toimistolta käsin, mutta voi olla vapaaehtoisia kaukana täältä. Mikä tarkoittaa sitä, et aika harvoin mä heitä kasvokkain tapaan. Ja myös, että miten erilaisilla it-ratkaisuilla yhteisöllistä kulttuuria ja yhdessä tekemistä voidaan vahvistaa.”

Digitalisaation ja muuttuvien järjestelmien osana koetaan erityisesti juuri viestintäkanavien uudistuminen ja monipuolistuminen. Samaan aikaan on käytössä ja tulee olemaan useita erilaisia kanavia, joilla voi olla hieman erilaiset käyttötarkoitukset ja käyttäjäkunnat. Työntekijät tulee käyttää, ylläpitää ja päivittää niistä useita ja olla kaikissa tavoitettavissa. Monikanavaisuus ja reaaliaikaisuuden tavoittelu lisää työajan valumista iltoihin ja viikonloppuihin, ellei sitä tarkasti määritellä.

Muuttuvassa järjestömaailmassa työntekijät antoivat kiitosta omille järjestöilleen, jotka olivat tiedostaneet muutokset ja lähteneet kehittämään toimintaansa. Vaikka muutoksia on paljon ja oma työkin olisi muutaman vuoden tähtäimellä epävarma, on työntekijällä levollisempi olo, kun muutoksiin on havahduttu.

> ”Mutta aika moniin muutoksiin me ollaan mun mielestä jo aika hyvin, tai ennakoiden lähdetty tekemään. Tokihan siitä voi tulla haastavaa, mutta ei mun mielestä olla näitten minkään kanssa silleen ”housut kintuissa”.”

5.5 Mitä koulutusta kaipaisi?

Haastatteluissa ei noussut esille yhtä yksittäistä aihetta, josta kaivattaisiin koulutusta. Sen sijaan tärkeäksi nousi useita erilaisia pieniä aiheita, jotka tulevat muuttumaan muiden asioiden muuttuessa. Niihin voisi perehtyä joko koulutusmuotoisesti tai esimerkiksi verkostotapaamisten yhteydessä.

Järjestömaailman rahoitus on muutoksessa. Uusista rahoituskanavista tai tuttujen rahoittajien uusista painotuksista kaivataan aina tietoa. Myös tietotekniikan ja digitaalisen maailman uusista asioista ollaan kiinnostuneita. Esimerkiksi työyhteisön käyttöön ottamiin uusiin järjestelmiin kaivataan perehdytystä. Sosiaaliseen mediaan

ja viestintään aukeaa myös toistuvasti uusia kanavia samalla, vaikka vanhoja ei välttämättä jää käytöstä.

Lisäksi kaivataan koulutusta tutummistakin aiheista. Vuorovaikutustaidot ja vapaaehtoisten motivointi tarjoavat mahdollisuuksia uusien näkökulmien ja työotteiden käyttöön ottoon. Vaikka aihe muuten olisi tuttu, voi koulutuksella saada uutta intoa omaan työhönsä tai kehittämisideoita työyhteisölleen. Myös monikulttuurisuus ja moninaisuuden kohtaaminen nousi esiin.

> ”No mitä nyt varmasti on tässä oleellista niin ihmisten motivointia kuten vuorovaikutustaidot, fasilitointi. Niistä ois varmasti hyötyy.”

> ”Vuorovaikutustaidot ja ihmisten kohtaamisen taito. Miten kohdata sellaisia haastavassa tilanteessa olevia perheitä.”

Koulutusten aiheeksi toivottiin palvelumuotoilua. Vaikka osassa järjestöjä on selvitetty prosessien kulkua ja parhaita tapoja toimia, harvemmin mikään prosessi on ikuisesti muuttumaton ja valmis ilman myöhempää uudelleen tarkastelua. Palvelumuotoilua soveltamalla haastateltavat uskoivat voitavan paremmin tarkastella työn ja järjestön sisäisiä prosesseja. Sen avulla olisi helpompaa miettiä, mitkä toiminnoista kannattaa esimerkiksi automatisoida tai digitalisoida ja mihin kohteisiin työntekijäresurssit kannattaa oikeasti suunnata.

Työhyvinvointiin kaivataan myös koulutusta. Työntekijän resurssit ovat rajalliset ja niiden käyttäminen mahdollisimman tehokkaasti on ensiarvoisen tärkeää. Oman itsensä johtamisen taitojen kehittämiseen kaivattaisiin uusia ideoita ja ajatuksia oman sisäisen kehittämisen tueksi. Samalla esiin nousivat työnohjauksen antamat mahdollisuudet vapaaehtoisten kanssa työskenteleville.

> ”Työhyvinvointiin liittyvä. että jos työn määrä lisääntyy, niin miten sä saat sen järkevästi hoidettua.”

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyöni tarkoituksena oli koota yhteen vapaaehtoisten kanssa työskentelevien järjestötyöntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttavia asioita. Tutkimuksen perusteella työhyvinvoinnille löytyi useita haasteita, mutta myös tukevia toimintaperiaatteita.

Opinnäytetyö jää suurelta osin pienimuotoiseksi katsaukseksi laajaan ja monipuoliseen aiheeseen, joka on tarkemman tutkimisen arvoinen. Vaikka haastatteluotanta oli pieni, ovat esiin nousseet aiheet hyvin yleistettävissä ja

koskettavat suurta osaa järjestökentästä. Erityisesti samaistettavuutta on järjestöissä, joissa vapaaehtoisia on paljon ja heillä on suuri ja aktiivinen rooli yhdistyksen toiminnan suunnittelemisessa ja toteutuksessa.

Haastatellut kertoivat hyvin samankaltaisia asioita työhönsä liittyen. Monet esille tulleista tekijöistä kietoutuvat yhteen ja muodostavat kokonaisuuksia.

Vapaaehtoisten kanssa työskenneltäessä työ on monipuolista ja vaihtelevaa. Kesken muun työn tekemisen voi ilmaantua uusia hoidettavia asioita ja yllättäviä tilanteita niin hyvässä kuin huonossa mielessä. Työntekijänä ei ole itse aina mahdollisuutta hallita työaikansa käyttöä tai vaikuttaa työn tekemisen aikaan. Monipuolisuus ja vaihtelevuus ovat haastateltujen mielestä myös osa työn kiinnostavuutta ja mielekkyyttä eivätkä pelkkiä haasteita.

Ennakoimattomuutta voidaan tasapainottaa monin keinoin. Tulevaisuutta on helpompi käsitellä ja varautua ajoissa muun muassa sykleittäin toistuviin tapahtumiin, kun työtä ajattelee myös pitkällä tähtäimellä. Kehittämällä työyhteisön ja vapaaehtoisten kanssa toimimiseen yhteisiä pelisääntöjä ja prosesseja voidaan hallita toiselle asetettuja odotuksia ja vaatimuksia, jolloin yhteistyö helpottuu. Viestimällä aktiivisesti ja avoimesti muiden osallisten kanssa luo ilmapiiriä, jossa useampi on tietoinen vallitsevista tilanteista ja aikatauluista.

Vapaaehtoisten kanssa työskenteleminen on ihmisläheistä työtä. Se vaatii työntekijältä tietynlaista luonnetta. Se vaatii sosiaalista älyä kuten hyviä vuorovaikutustaitoja ja tilanteen lukutaitoa. Työntekijän on voitava sopeuttaa omaa käytöstään suhteessa läsnä oleviin ihmisiin ja käsillä olevaan tilanteeseen. Sosiaalisia taitoja voi oppia koulutuksen kautta ja ammattilaisuuttaan kehittämällä, mutta eniten menestyksekäs kanssakäyminen vapaaehtoisten kanssa vaatii kokemusta ja harjautuneisuutta, jotka karttuvat työ teon ohella.

Haastatteluissa rahoitus korostuu merkittävänä ulkopuolisena vaikuttajana. Rahoituspohjan muutokset ja rahoittajien erilaiset projektipohjaiset tai suunnatut rahoitusmallit asettavat työlle ja sen jatkuvuudelle haasteita.

Haastateltavien ilmaisemat koulutustoiveet olivat suhteellisen vaatimattomia. Enimmäkseen kaivattiin uusien työvälineiden käyttöönottoon liittyvää perehdytystä, mutta myös työssä jo käytettyjen taitojen syventämistä ja monipuolistamista.

Sosiaalisen osaamisen kokonaisuus antaa monia mahdollisuuksia kehittää itseään esimerkiksi ihmisten kohtaamisessa ja tukemisessa sekä uusien työotteiden opettelussa.

Kokonaisuutena työhyvinvointi koostuu useammista osa-alueista. Työn sisältöihin liittyvät esimerkiksi erilaisten taitojen hallinta, ammatillinen osaaminen ja järjestön erikoisalaan liittyvä tieto. Hyvinvointiin kuuluu myös työntekijän jaksaminen oman työnkuvansa ja työn kuormittavuuden paineissa. Kuitenkaan ei pidä unohtaa työyhteisön ja verkostoitumisen mukanaan tuomia mahdollisuuksia. Tärkeäksi nousi myös työn merkityksellisyyden kokeminen niin henkilökohtaisesti kuin ulkopuolisten tahojen suunnalta.

> ”Se että tuntee ja uskoo tekevänsä sellaista työtä, jolla on ihan suoraan sanottuna vaan helvetisti merkitystä. Että sillä työllä on joku suurempi merkitys ja arvo kuin vaan se, että se on työtä. Jos tätä työtä tekisi sillä asenteella, että tämä on vain työ, - tokihan tää on vain työ, mikä pitäisi sitten taas tietyissä tilanteissa muistaa, et tämä on kuitenkin vaan työ – mutta tavallaan se, jos tässä ei olisi jotain sellaista, että kokisi tän jollain tavalla merkitykselliseksi, niin aika nopeesti alkaisi tämmönen työ, missä on paljon iltatyötä ja viikonloppuja ja matkustelemista, tuntua aika puulta, Se on oikeestaan tärkein, koska se on semmonen, mitä huomaa itse ajattelevansa silloin, kun kaikki hommat menee ihan päin helvettiä ja mikään ei ota sujuakseen. Niin sitä vaan silloin muistuttaa itsellensä, että tällä on hei aika suurikin merkitys tällä mitä tässä tehdään.”

LÄHTEET

Hirsjärvi, Sirkka ja Hurme, Helena 2010. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.

Järjestöjalostamo 2018. Aineistopankki. Viitattu 13.5.2018. https://jarjestojalostamo.humak.fi/aineistopankki/

Karreinen, Lari, Halonen Maria ja Tennilä Meri (toim.) 2013. 10 askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan. 2. painos. Helsinki: Vihreä Sivistysliitto ry.

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

OK-Opintokeskus 2016. Toimintakertomus 2015.

Patentti- ja rekisterihallitus 2018. Yhdistysten ja uskonnollisten yhdyskuntien lukumäärät. Viitattu 13.5.2018. https://www.prh.fi/fi/yhdistysrekisteri/yhdistysrekisterintilastoja/lukumaaratyhdistysrekisterissajauskonnollistenyhdyskuntienrekisterissa.html

Ruuskanen, Petri, Selander, Kirsikka ja Anttila, Timo 2013. Palkkatyössä kolmannella sektorilla. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys. 20/2013.

Sivis 2015. Hankeraportti. Ei julkaistu.

Sivis 2018a. Viitattu 12.5.2018. https://www.ok-sivis.fi/sivis.html

Sivis 2018b. Viitattu 12.5.2018. https://www.ok-sivis.fi/sivis/jasenet/hae-jaseneksi.html

Sivis 2018c. Viitattu 13.5.2018. https://www.ok-sivis.fi/sivis/strategia-2018-2022.html

LIITTEET

Haastattelukysymykset

yhdistyksen tausta = taustatiedot

- kerro ihan pähkinän kuoressa järjestöstänne.
- kuinka palkattuja työntekijöitä on? kuinka paljon on vapaaehtoisia?
- mikä on vapaaehtoisten rooli teidän järjestönne toiminnassa?
    - järjestön työntekijöiden ja vapaaehtoisten ”suhde”
- miten olet omassa työssäsi tekemisissä vapaaehtoisten kanssa?
    - minkälainen on oma roolisi vapaaehtoisiin nähden?
- kuka määrittelee työn suunnan?
    - piiri, keskusliitto, jäsenet, vapaaehtoiset vai jonkinlainen yhdistelmä, pitääkö olla konsensus vai voittaako joku?
    - mistä tarve nousee?

aihealue/selvityskysymykset = ”tutkimuskysymykset”:

- millaista on työskennellä vapaaehtoisten kanssa?
- mitkä ovat työn osaamistarpeet vapaaehtoisten kanssa työskenneltäessä?
    - mitä taitoja tarvitaan? nyt, tulevaisuudessa
    - mitä taitoja käytät?
    - vuorovaikutustaidot, sosiaaliset taidot, some-taidot, tietokonetaidot, projektin hallinta, työnohjaaminen, viestintä, koulutus, ohjaus
- eroaako vapaaehtoisten kanssa työskenteleminen järjestön muista työtehtävistä?
- miten työyhteisössä on huomioitu vapaaehtoisten kanssa toimiminen?
    - tukeeko työnantaja/ työyhteisö vapaaehtoisten kanssa työskentelyä?
- mitkä tekijät tavat, asiat tukevat vapaaehtoisten kanssa työskentelyä?
    - mitkä tekijät kuormittavat työssä? miten niitä voisi ennaltaehkäistä ja poistaa? mitä pitäisi muuttaa?
- keiltä saat tukea työhösi? oma tiimi, pomo, vertaismentorointi?
- miten itse kehität työtäsi? oman työn tukemisen näkökulma
    - miten sitä pitäisi kehittää? Mikä on paras tapa kehittää työtä?
    - miten itse edesauttaa kuormittavuuden purkamista?

- miten järjestömaailman ja oman alasi toimintaympäristön muutokset näkyvät vapaaehtoisten kanssa työskenneltäessä? nyt, tulevaisuudessa?
- mitkä muutoksista vaikuttavat eniten omaan työhön ja sen tekemiseen?
- onko tulossa muutoksia järjestön toimintaan? mitä niistä tiedät?
- miten järjestön tulevaisuuden tavoitteet näkyvät omassa työssä? muuttavatko ne omaa työtä?
- mitä taitoja tarvitaan tulevaisuudessa?
    - millaista koulutusta tulevaisuutta varten tarvitaan?
- mikä auttaa voimaan hyvin työssä? mikä auttaa toimimaan hyvin työssä?
    - miten toivoisit työtäsi tuettavan? keiltä toivoisit saavasi tukea?
    - miten työyhteisö voisi auttaa?